



C O M U N E D I B A R I

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

SEDUTA DEL 2 SETTEMBRE 2025

DELIBERA N.572

O G G E T T O

VARIAZIONE PIAO 2025-2027 MEDIANTE INTEGRAZIONE DELLA SOTTO SEZIONE 3.3. “ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO” CONCERNENTE IL PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2024-2026.

L'ANNO DUEMILAVENTICINQUE IL GIORNO DUE DEL MESE DI SETTEMBRE, ,
ALLE ORE 14:40 CON CONTINUAZIONE

SONO PRESENTI:

P R E S I D E N T E

PERLINO ELDA - ASSESSORE ANZIANO

A S S E S S O R I

N	COGNOME E NOME	PRES	N	COGNOME E NOME	PRES
1	LECCESE Dott. Vito	SI	7	PETRUZZELLI Dott. Pietro	SI
2	IACOVONE Giovanna	SI	8	ROMANO Avv. Paola	SI
3	DE MARZO Diego	SI	9	SCARAMUZZI Domenico	SI
4	GRASSO Nicola	SI	10	VACCARELLA Elisabetta	SI
5	LACOPPOLA Avv. Vito	SI			
6	PALONE Dott.ssa Carla	SI			

ASSISTE IL VICE SEGRETARIO GENERALE Dott.ssa ILARIA RIZZO

Il Sindaco Dott. Vito Leccese, sulla base dell'istruttoria condotta dalla Ripartizione Personale, d'intesa con la Direzione Generale, riferisce quanto segue:

Premesso che:

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 165 del 31/03/2025, esecutiva ai sensi di legge, veniva approvato, in continuità con la precedente programmazione per il triennio 2024/2026, il nuovo programma triennale del fabbisogno di personale per il triennio 2025/2027 – documento programmatico triennale per il governo delle politiche occupazionali dell'Amministrazione, redatto ai sensi del combinato disposto di cui all'articolo 6, comma 4 del D.Lgs. 165/2001, articolo 39 della L. 449/1997 e degli artt. 89-91 del D.Lgs. 267/2000.

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 166 del 31/03/2025 si approvava il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O. 2025/2027), in cui è confluita, nella sezione 3.3 *"Organizzazione e Capitale Umano"* la predetta programmazione di cui alla deliberazione n. 165/2025.

L'art. 6, del Decreto Legislativo n. 165 del 30 marzo 2001, come riformulato dal D.Lgs. 75/2017, recante *"Organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale"*, al comma 2 prevede: *"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."*

L'art. 89 del D.Lgs. n. 267 del 18 agosto 2000 dispone che gli Enti Locali provvedono alla rideterminazione 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.

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.

Il programma dei fabbisogni ed il piano occupazionale sono elaborati, d'intesa con la Direzione Generale, sulla base delle richieste di fabbisogno di personale formulate dai dirigenti, secondo gli indirizzi programmatici dell'Amministrazione. Le esigenze manifestate dalle diverse direzioni in cui si articola la struttura organizzativa dell'Ente devono essere conciliate con il rispetto della sostenibilità finanziaria e dei vincoli in materia di assunzioni e spesa del personale.

Tanto premesso, atteso che:

Negli ultimi anni il Comune di Bari ha registrato un *trend* in aumento del personale dimissionario, confermato negli ultimi mesi a seguito della conclusione di concorsi pubblici banditi da altri Enti o dallo scorrimento di graduatorie pubbliche da parte perlopiù di Enti regionali e dei Ministeri. Risulta

necessario, quindi, riportare l'aggiornamento della consistenza di personale in servizio alla data del 15/07/2025, come di seguito riportato:

PERSONALE IN SERVIZIO PER AREA DI INQUADRAMENTO AL 15/07/2025			
PERSONALE CON QUALIFICA DIRIGENZIALE			
Qualifica dirigenziale	Tempo Indeterminato	Tempo Determinato	TOTALE
DIRIGENTI	45	1 ¹	46
PERSONALE DI COMPARTO			
Area	Tempo Indeterminato	Tempo Determinato	TOTALE
DEI FUNZIONARI E DELL'E.Q.	402	4 ² + 1 ³ + 1 ⁴	408
DEGLI ISTRUTTORI	1152	4 ⁵	1156
DEGLI OPERATORE ESPERTI	177		177
DEGLI OPERATORI	20		20
TOTALE (COMPARTO)	1751	10	1761
TOTALE (DIRIGENZA+COMPARTO)	1796	11	1807

Alle unità riportate in tabella si devono aggiungere, il Direttore Generale⁶ ed il Segretario Generale⁷.

Si riporta di seguito anche la consistenza del personale in servizio al 15/07/2025 divisa per famiglie professionali:

PERSONALE IN SERVIZIO PER FAMIGLIE PROFESSIONALI AL 15/07/2025	
FAMIGLIA PROFESSIONALE	TOTALE
AMMINISTRATIVA	638
LEGALE	11
TECNICA	171
VIGILANZA	616
INFORMATICA	49
COMUNICAZIONE	2
EDUCATIVA	225

¹ Staff del Sindaco, ex articolo 90 D.Lgs. 167/2000.

² Staff del Sindaco, ex articolo 90 D.Lgs. 167/2000.

³ Personale assunto presso il Comune di Bari con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato a seguito della procedura concorsuale bandita ai sensi dell'art. 1, comma 181 della medesima legge n. 178 del 2020 – "POC Governance 2014-2020".

⁴ Personale in convenzione ex articolo 23 CCNL FL.

⁵ Personale in assegnazione temporanea ex articolo 42-bis.

⁶ Ex articolo 108 D.Lgs. 167/2000.

⁷ In convenzione (Ente Capofila Città Metropolitana di Bari).

CULTURALE	5
SOCIALE	92
TOTALE	1809

Tra i dipendenti inquadrati nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, n. 93 dipendenti hanno alla medesima data, l'incarico di Elevata Qualificazione (n. 83 a carattere strutturale e n. 10 a carattere professionale), con un rapporto di tra dipendenti con Posizione di Elevata Qualificazione e personale di comparto di 18,93 (5,28 %).

Nell'ambito del contingente di personale suindicato, n. 29 dipendenti hanno instaurato un rapporto di lavoro a tempo parziale⁸ con l'Amministrazione, come dettagliatamente riportato in nella seguente Tabella.

PERSONALE CON RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE AL 15/07/2025			
AREE	part-time ≤ 50 %	part-time < 50 %	TOTALE
DEI FUNZIONARI E DELL'E.Q.	3 + 2 (ex art.90)	7	12
DEGLI ISTRUTTORI	9	6	15
OPERATORE ESPERTI	1	1	2
OPERATORI	0	0	0
TOTALE	15	14	29

Si riporta anche il prospetto del personale di ruolo in comando ex articolo 30, comma 2-sexies del D.Lgs. 165/2001, in assegnazione temporanea ex articolo 42-bis del D.Lgs. 151/2001 o in convenzione presso altri enti ex articolo 23 C.C.N.L. 16/11/2022 ed il personale di altri Enti, in servizio presso il Comune di Bari in virtù dei medesimi istituti.

PERSONALE IN COMANDO, IN ASSEGNAZIONE TEMPORANEA E IN CONVENZIONE AL 15/07/2025	
PERSONALE DI RUOLO IN SERVIZIO PRESSO ALTRI ENTI	
ISTITUTO	N. DIPENDENTI
COMANDO ex art. 30, co. 2-sexies D.Lgs. 165/2001	7
ASSEGNAZIONE TEMPORANEA ex art. 42-bis D.Lgs. 151/2001	0
UTILIZZO IN CONVENZIONE ex art. 23 C.C.N.L. F.L. 2019/2021	1
TOTALE	8
PERSONALE NON DI RUOLO IN SERVIZIO PRESSO IL COMUNE DI BARI	
ISTITUTO	N. DIPENDENTI
COMANDO ex art. 30, co. 2-sexies D.Lgs. 165/2001	0
ASSEGNAZIONE TEMPORANEA ex art. 42-bis D.Lgs. 151/2001	4
UTILIZZO IN CONVENZIONE ex art. 23 C.C.N.L. F.L. 2019/2021	1
TOTALE	5

⁸ Regolamento sul rapporto di lavoro a tempo parziale approvato con delibera di Giunta comunale n. 25 dell'08/02/2024.

Si illustra, infine, una ricognizione delle graduatorie concorsuali vigenti alla data del 15/07/2025, completa della graduatoria di merito del concorso pubblico di Specialista Rapporti con i Media, approvata con determinazione dirigenziale n. 9 – 00219 (R.G. n. 05631/2023) del 04/04/2023, la cui indicazione è stata, per mero errore materiale, omessa nella programmazione dei fabbisogni di personale approvata con delibera di Giunta Comunale n. 165 del 31/03/2025, esecutiva ai sensi di legge, confluita nella sezione 3.3 *"Organizzazione e Capitale Umano"* del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O. 2025/2027), giusta delibera di Giunta Comunale n. 166 del 31/03/2025.

GRADUATORIE CONCORSALE VIGENTI AL 15/07/2025		
PROFILO PROFESSIONALE	AREE	PROVVEDIMENTO DI APPROVAZIONE
EDUCATORE ASILO NIDO	AREA DEGLI ISTRUTTORI	D.D. 2021/090/00580 – 20/09/2021
SPECIALISTA RAPPORTI CON I MEDIA	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'EQ	D.D. R.G. 5631/2023 – 04/04/2023
DIRIGENTE AMMINISTRATIVO	QUALIFICA DIRIGENZIALE	D.D. R.G. 8790/2023 – 31/05/2023
DIRIGENTE TECNICO – AMBITO "TECNOLOGICO-SISTEMI INFORMATIVI"	QUALIFICA DIRIGENZIALE	D.D. R.G. 11101/2023 – 17/07/2023
INSEGNANTE SCUOLA DELL'INFANZIA	AREA DEGLI ISTRUTTORI	D.D. R.G. 12255/2023 – 07/08/2023
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO FINANZIARIO	AREA DEGLI ISTRUTTORI	D.D. R.G.20634/2023 – 27/12/2023

Dato atto che:

La programmazione dei fabbisogni di personale 2025/2027, approvata con deliberazione della Giunta Comunale n. 165 del 31/03/2025, di cui alla sezione 3.3 *"Organizzazione e Capitale Umano"* del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O. 2025/2027), adottato con deliberazione della Giunta Comunale n. 166 del 31/03/2025, per l'annualità 2025 è in stato di attuazione, come di seguito si evidenzia:

PIANO OCCUPAZIONALE 2025/2027 – ANNUALITA' 2025						
AREA	PROFILO	ASSUNZIONI PROGRAMMATE 2025	ASSUNZIONI EFFETTUATE	MODALITA'	POSTI NON RICOPERTI	POSTI DA RICOPRIRE
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'E.Q.	FUNZIONARIO SPECIALISTA AMMINISTRATIVO	1	1	utilizzo graduatorie altro Ente	0	0
	FUNZIONARIO SPECIALISTA TECNICO	1	1	utilizzo graduatorie altro Ente	0	0
		1	0	stabilizzazione ex art. 50, co. 17-bis D.L. 13/2023	1	1
	SPECIALISTA ECONOMICO STATISTICO	10	0	assegnazione - PN Capacità per la Coesione 2021-2027	10	10
	VARI PROFILI	95	0	progressione verticale ex art.13, co. 6, 7 e 8 CCNL	95	95

AREA DEGLI ISTRUTTORI	GEOMETRA	3	0 ⁹	utilizzo graduatorie altro Ente	3	3
		10	0 ¹⁰	mobilità orizzontale	10	10
	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO FINANZIARIO	10	10	scorrimento graduatoria	0	0
	ISTRUTTORE TECNICO	2	0 ¹¹	mobilità orizzontale	2	2
	VARI PROFILI	40	0	progressione verticale ex art.13, co. 6, 7 e 8 CCNL	40	40
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	OPERATORE ESPERTO AUTISTA	1	1	trattenimento in servizio ex art.1, comma 165 Legge 207/2024	0	0
	VARI PROFILI	4	0	progressione verticale ex art.13, co. 6, 7 e 8 CCNL	4	4

Come illustrato in tabella, la manovra occupazionale per il triennio 2025/2027, relativamente all'annualità 2025, in coerenza con le linee programmatiche di mandato dell'Amministrazione Comunale, è stata portata quasi verso la sua completa realizzazione.

Dato atto, inoltre, che:

Ai fini di un'efficace pianificazione del fabbisogno di risorse umane, diviene necessario considerare le unità che in corso d'anno sono cessate e quelle che cesseranno dal servizio. Posto che, per ovvie ragioni, non è possibile prevedere le cessazioni per dimissioni volontarie, nella citata programmazione dei fabbisogni 2025/2027, le cessazioni di personale a tempo indeterminato previste per l'intera annualità 2025, legate al raggiungimento dei requisiti per l'accesso al regime pensionistico, ammontavano a n. 24 unità.

La situazione dei cessati per l'annualità 2025 alla data del 15/07/2025 è di n. 42 unità, come di seguito minuziosamente illustrato:

MOTIVO CESSAZIONE	Area Dirigenza	Area FUNZIONARI	Area ISTRUTTORI	Area OPERATORI ESPERTI	Area OPERATORI	TOT
DECESSO			1			1
DIMISSIONI VOLONTARIE	1	3	1			5
DIMISSIONI VOLONTARIE VINCITA CONCORSO PUBBLICO		3	8			11
INIDONEITÀ PERMANENTE AL SERVIZIO				1		1

⁹ Procedura di utilizzo graduatoria altro ente interrotta per assenza di graduatorie idonee all'utilizzo da parte del Comune di Bari.

¹⁰ Procedura di mobilità orizzontale in corso di svolgimento.

¹¹ Procedura di mobilità orizzontale in corso di svolgimento.

LICENZIAMENTO CON PREAVVISO				1		1
LIMITI DI ETÀ			4		2	6
MOBILITÀ VERSO ALTRA AMMINISTRAZIONE ALTRO COMPARTO			1			1
MOBILITÀ VERSO ALTRA AMMINISTRAZIONE STESSO COMPARTO		5	5	1		11
RECESSO - DIMISSIONI VOLONTARIE VINCITA CONCORSO PUBBLICO			3			3
RECESSO CONSENSUALE		2				2
TOTALE	1	13	23	3	2	42

Ciò posto, alla luce delle nuove esigenze rappresentate, anche a seguito delle numerose cessazioni intervenute, l'Ente, pur confermando per le previsioni del piano già adottato, ha manifestato al Direttore della Ripartizione Personale Responsabile la necessità di potenziare alcuni servizi, mantenendone, quanto meno, inalterata l'operatività, anche a seguito di sopravvenute esigenze e delle mutate condizioni di fatto e di diritto che hanno interessato l'Ente, ed in particolare:

- in linea con il mandato politico, rafforzare le attività di comunicazione e di informazione al fine di valorizzare l'utilizzo da parte dell'Amministrazione della comunicazione pubblica come leva strategica essenziale nella gestione dell'immagine dell'Ente e nella relazione con il cittadino e gli *stakeholder*, anche attraverso le nuove piattaforme digitali, che garantiscono interattività in tempo reale, mediante scorrimento della graduatoria di merito di Specialista Rapporti con i Media, nella disponibilità dell'Ente, attualmente in corso di validità;
- potenziare tutti gli uffici di unità dell'Area Istruttori, così come emerge dalle varie richieste pervenute dai Responsabili dei servizi, agli atti della Ripartizione Personale, al fine di garantire gli *standard* qualitativi raggiunti e dotare le nuove strutture di personale utile al raggiungimento degli obiettivi e all'assolvimento delle attività di cui ai relativi funzionigramma, mediante scorrimento della graduatoria in corso di validità;
- reclutamento di altre unità con i profili di Funzionario Specialista Amministrativo, Funzionario Specialista Tecnico e Funzionario Specialista di Polizia Locale, Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, mediante utilizzo graduatorie altro Ente, non essendoci allo stato graduatorie valide presso il Comune di Bari, relative alle predette figure professionali;
- potenziare il servizio sociale professionale mediante l'assunzione di unità con il profilo di Assistente Sociale – Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, famiglia professionale Sociale utilizzando graduatorie disponibili approvate da altro Ente;

Rilevato che:

L'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 e s.m.i. prevede testualmente: *"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 il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato 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."

L'attuazione della richiamata disposizione è avvenuta, per i Comuni, con il D.M. del 17/03/2020, recante *"Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni"* (G.U. n. 108 del 27/04/2020), il cui art. 1, comma 2 prevede l'applicazione delle regole di cui all'articolo 33 a partire dal 20 aprile 2020.

Il comma 1 dell'art. 1 del D.M. 17/03/2020 prevede che, in attuazione delle disposizioni di cui al predetto art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019, si individuano i *"valori soglia"*, per ciascuna fascia demografica, dati dal rapporto tra *"spesa complessiva per tutto il personale al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerati al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione"*, nonché *"le percentuali massime annuali di incremento della spesa del personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia"*. Tali valori soglia, quindi consentono di stabilire la spesa massima complessiva per tutto il personale dell'ente e la corrispondente capacità assunzionale.

Di seguito, si riportano i dati finanziari trasmessi dalla Direzione del Servizio Finanziario, a seguito dell'approvazione del rendiconto di gestione – esercizio 2024, giusta delibera di consiglio comunale n. 61 del 16/06/2025, così come trasmessi in formato tabellare:

SPESA DEL PERSONALE
RENDICONTO DI GESTIONE 2024

TOTALE	84.854.238,32
Accertamenti entrate correnti Titoli 1-2-3	
<i>RENDICONTI DI GESTIONE 2022-2023-2024</i>	
Anno 2022	388.397.105,55
Anno 2023	433.276.516,79
Anno 2024	442.643.978,84
Totale	1.264.317.601,18
Media triennio	421.439.200,39
FCDE Assestato	46.438.481,61
Media al netto del FCDE	375.000.718,78
RAPPORTO SPESA PERSONALE/MEDIA ENTRATE CORRENTI	22,63 %
VALORE SOGLIA	28,80 %

Dalla situazione illustrata risulta che il rapporto tra spesa del personale 2024 e media delle entrate correnti al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato è pari al 22,63%, confermando la collocazione del Comune di Bari nei parametri di virtuosità, poiché collocato al di sotto del valore soglia della fascia demografica di appartenenza (28,80%).

Collocandosi al di sotto di tale valore soglia, ai sensi dell'art. 4, comma 2, del D.M. del 17/03/2020, il Comune di Bari può incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore a tale valore soglia. Pertanto, lo spazio finanziario teorico disponibile, cioè fino alla soglia massima prevista dal D.M. 17/03/2020, sulla base del rapporto registrato tra spesa di personale/entrate correnti, è il seguente:

VALORE SOGLIA – D.M. 17/03/2020	28,80 %
SPESA DEL PERSONALE – RENDICONTO 2024	€ 84.854.238,32
MEDIA ENTRATE CORRENTI RENDIC. 2021/2023 – FCDE Bil. 2023	€ 375.000.718,78
RAPPORTO TRA SPESA DEL PERSONALE/MEDIA ENTRATE CORRENTI	22,63 %
SPESA COMPLESSIVA VIRTUALE AL VALORE SOGLIA DEL 28,80 %	€ 108.000.207,00

Oltre alla verifica delle capacità assunzionali previste ai sensi dell'articolo 33 del D.L. n. 34/2019, si è verificato anche il rispetto dei vigenti presupposti normativi necessari per poter procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale con riferimento al rispetto i limiti imposti dalla disciplina vincolistica in materia di contenimento della spesa di personale di cui dall'art. 1 co. 557 e seguenti della L. 296/2006 e s.m.i.

Nello specifico il comma 557-quater dispone che *"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"*.

La media delle spese del personale come risultano dai dati a consuntivo utilizzati per la verifica del rispetto del vincolo in materia di contenimento della spesa di personale, per ciascuno degli anni 2011-2012-2013, risulta certificata dalla Ripartizione Servizio Finanziario ed è determinata come di seguito indicato:

SPESA DEL	2011	2012	2013	MEDIA
-----------	------	------	------	-------

PERSONALE	€ 69.670.269,78	€ 67.943.014,94	€ 67.942.633,29	€ 68.518.639,33
-----------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------

Come si evince dalla *"Relazione dell'organo di revisione sulla proposta di deliberazione consiliare del rendiconto della gestione 2024"* approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 61 del 16/06/2025, la spesa di personale riferita all'anno 2024 (pari a 65.067.317,80), rientra nei limiti previsti dall'art. 1, comma 557 e successivi, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, e risulta, pertanto, rispettato il parametro di cui sopra.

In coerenza con il quadro normativo sopra richiamato, così come dettagliatamente illustrato, la programmazione delle assunzioni previste nel Piano Occupazionale 2025-2027 trova copertura finanziaria negli stanziamenti del Bilancio 2025-2027 nel rispetto dei limiti di cui all'art. 1, commi 557 e successivi, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, nonché dell'art. 9, comma 28 del D.L.78/2010, così come aggiornato dal D.L. 90/2014. Si conferma che per il 2025 si procederà alle assunzioni nei limiti delle cessazioni intervenute e che interverranno in corso d'anno e per le quali si potrà procedere tenuto conto dello stanziamento in bilancio della relativa spesa.

Si riportano di seguito gli importi tabellari aggiornati con l'indennità di vacanza contrattuale distinti per area e profilo professionale specifico, tenuto conto di quanto previsto dal CCNL Funzioni Locali, 2019/2021 sottoscritto in data 16/11/2022, con esclusione degli emolumenti imputabili ai vari fondi del salario accessorio, così come comunicati dal Settore Contabilità del Personale:

AREE (CCNL F.L. 2019/2021 DEL 16/11/2022)	SPESA ANNUA
AREA OPERATORI	€ 28.814,90
AREA OPERATORI ESPERTI	€ 30.083,68
AREA ISTRUTTORI	€ 33.738,06
AREA ISTRUTTORI (funzioni educative)	€ 34.021,60
AREA ISTRUTTORI (insegnanti)	€ 35.076,45
AREA ISTRUTTORI (funzioni di Polizia Locale)	€ 35.609,85
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	€ 36.642,79
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE (funzioni educative)	€ 36.772,21
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE (insegnanti)	€ 37.978,88
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE (funzioni di Polizia Locale)	€ 38.179,67
AREA DIRIGENZA (CCNL 2019/2021 DEL 16/07/2024)	SPESA ANNUA
DIRIGENZA	€ 66.885,09

Considerato che:

Con D.L. 25 del 14/03/2025 (c.d. "Decreto PA"), convertito con modificazioni dalla Legge n. 69 del 09/05/2025, recante *"Disposizioni urgenti in materia di reclutamento e funzionalità delle pubbliche amministrazioni"*, il legislatore è intervenuto a rimodulare argomenti strutturali come il reclutamento, le graduatorie, le mobilità e le stabilizzazioni.

Tra i differenti interventi, per quello che qui rileva, l'art. 3, comma 1, lett. d), punto 3.3, legittima e conferma la possibilità di assunzione tramite l'utilizzo di graduatorie approvate da altre amministrazioni disponendo che: *"...le Amministrazioni per ragioni di carattere organizzativo, purché in presenza di profili professionali sovrapponibili a quelli programmati per l'assunzione,*

possono reclutare il proprio personale, a tempo determinato o indeterminato, mediante utilizzo di proprie graduatorie vigenti ovvero, previo accordo, di quelle di altra amministrazione, ai sensi dell'articolo 1, comma 4, lettera b-bis, del decreto-legge 22 aprile 2023, n. 44, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2023, n. 74".

La scelta del predetto istituto *in primis* rispetta la regola generale, di matrice costituzionale, ribadita anche dall'articolo 35 del D.Lgs.165/2001, che obbliga a reclutare il personale mediante concorso pubblico ed oltretutto è rispondente all'esigenza di riduzione dei tempi procedurali e contenimento della spesa pubblica in quanto evita, soprattutto per gli enti con carenza di organico, i costi economici ed organizzativi connessi alla indizione di una nuova procedura selettiva. Rende, quindi, più celere il procedimento finalizzato all'assunzione di personale ed è, quindi, in linea con il rispetto dei principi di economicità e speditezza dell'azione amministrativa.

Tale scelta viene vagliata anche in considerazione della reintroduzione ad opera dell'articolo all'articolo 3, comma 1, lettera d), punto 3.1 del predetto decreto dell'applicabilità dell'articolo 91, comma 4 del "*Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali*" (D.Lgs. 267/2000) che prevede la durata triennale delle graduatorie concorsuali approvate dagli Enti Locali.

Per le ragioni esposte ed alla luce dei fabbisogni espressi dalle diverse direzioni comunali, la Direzione della Ripartizione Personale d'intesa con la Direzione Generale intende procedere per l'annualità 2025, alle seguenti assunzioni di personale mediante l'utilizzo di graduatorie approvate da altri Enti, ai sensi dell'articolo 3, comma 61 della legge 24 dicembre 2003, n. 350 e dell'articolo 36 della Disciplina degli Accessi agli Impieghi del Comune di Bari:

AREA	N. POSTI	PROFILO PROFESSIONALE	MODALITA'
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'E.Q.	1	ASSISTENTE SOCIALE	utilizzo graduatorie altro Ente
	4	FUNZIONARIO SPECIALISTA AMMINISTRATIVO	utilizzo graduatorie altro Ente
	2	FUNZIONARIO SPECIALISTA DI POLIZIA LOCALE	utilizzo graduatorie altro Ente
	4	FUNZIONARIO SPECIALISTA TECNICO	utilizzo graduatorie altro Ente

Considerato anche che:

Il Direttore della Ripartizione Servizi alla Persona, con nota protocollo n. 03/06/2025.0193209.I, ha manifestato la necessità di provvedere al rafforzamento del Servizio Sociale Professionale mediante assunzione di n. 3 unità con il profilo professionale di Assistente Sociale – Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, famiglia professionale Sociale, a tempo pieno e determinato per 24 mesi, a valere su risorse della Quota Servizi del Fondo Povertà, annualità 2022. Con successiva nota protocollo n. 23/06/2025.0220431.I la predetta Direzione comunicava l'adozione della determinazione dirigenziale n. 9405/2025 (2025/26/00678) di impegno di spesa per l'assunzione delle unità anzidette.

AREA	N. POSTI	PROFILO PROFESSIONALE	MODALITA'
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'E.Q.	3	ASSISTENTE SOCIALE	utilizzo graduatorie altro Ente - Quota Servizi del Fondo Povertà annualità 2022 (tempo determinato)

Rilevato che:

Nel provvedimento giuntale di approvazione del piano occupazionale 2025/2027, tra le altre cose, si sono confermate le procedure di progressione tra le aree già autorizzate con la precedente programmazione del personale confluita nella sezione 3.3 del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O. 2024/2026), approvato con delibera do Giunta comunale n. 228 del

09/04/2024, e si sono aggiunte, sempre nei limiti imposti dalla normativa vigente, n. 16 unità da assumere in progressione ex co. 6, 7 e 8 dell'art. 13 del CCNL 2019/2021, di cui n. 15 con profilo inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione e n. 1 con profilo appartenente all'Area degli Istruttori, per un totale di n. 139 unità da assumere in progressione.

Sulla base un'attenta valutazione delle esigenze di fabbisogno di personale dell'Ente nel suo complesso, in relazione anche ai processi lavorativi comunali e alla loro concreta gestione, d'intesa con la Direzione Generale, si è stabilito di procedere, ferme restando il numero delle unità previste nella programmazione dei fabbisogni di personale 2025/2027, ad una modifica e accorpamento dei profili professionali oggetto di progressione verticale ex co. 6, 7 e 8 dell'art. 13 del CCNL 2019/2021, come di seguito indicato:

PROFILO PROFESSIONALE OGGETTO DI PROGRESSIONE	AREA	FAMIGLIA PROFESSIONALE	N°
FUNZIONARIO SPECIALISTA AGRARIO	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'EQ	TECNICA	1
FUNZIONARIO SPECIALISTA AMMINISTRATIVO	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'EQ	AMMINISTRATIVA	40
FUNZIONARIO SPECIALISTA CONTABILE	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'EQ	AMMINISTRATIVA	20
FUNZIONARIO SPECIALISTA DI POLIZIA LOCALE	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'EQ	VIGILANZA	9
FUNZIONARIO SPECIALISTA DI VIGILANZA EDILIZIA	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'EQ	VIGILANZA	1
FUNZIONARIO SPECIALISTA INFORMatico	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'EQ	INFORMATICA	2
FUNZIONARIO SPECIALISTA TECNICO	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'EQ	TECNICA	18
FUNZIONARIO SPECIALISTA TECNICO INDUSTRIALE	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'EQ	TECNICA	4
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO FINANZIARIO	AREA DEGLI ISTRUTTORI	AMMINISTRATIVA	36
ISTRUTTORE INFORMatico	AREA DEGLI ISTRUTTORI	INFORMATICA	2
ISTRUTTORE TECNICO	AREA DEGLI ISTRUTTORI	TECNICO	2
OPERATORE ESPERTO TECNICO	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	TECNICA	4

Rilevata, dunque:

- la necessità di potenziare o quanto meno mantenere inalterate le attività preesistenti e consentire alle Strutture comunali di dotarsi del personale necessario, stante il decremento delle unità in servizio come sopra rappresentate;
- la necessità, a tal fine, di procedere con una modifica delle previsioni assunzionali, relativamente all'annualità 2025.
- la necessità, alla luce dell'analisi dei fabbisogni di personale effettuata, di una riforma dei profili professionali oggetto di progressione come sopra delineata;

Accertato, quindi, a cura della Direzione proponente che:

- il presente piano triennale dei fabbisogni di personale è coerente con il principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 19, comma 8, della legge n. 448/2001 e dell'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006;
- questo ente ha un rapporto tra spese di personale e spese correnti pari a 22,63 % (come da comunicato dal Direttore della Ripartizione Servizio Finanziario) e, quindi, inferiore al valore soglia (28,80%) di cui all'art. 4 del D.M. 17 marzo 2020, ai sensi dell'articolo 33 del D.L. n. 34/2019;
- come si evince dalla *"Relazione dell'organo di revisione sulla proposta di deliberazione consiliare del rendiconto della gestione 2024"* (pari a 65.067.317,80) approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 61 del 16/06/2025, la spesa di personale riferita all'anno 2024, rientra nei limiti previsti dall'art. 1, comma 557 e successivi, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, e risulta, pertanto, rispettato il parametro di cui sopra;

Dato atto, altresì, che rispetto alle economie previste relative ai cessati e ai cessandi nelle annualità 2025, 2026 e 2027 come risultanti dagli atti della Ripartizione Personale e come tali inseriti nella programmazione 2025/2027 si è registrato un incremento delle cessazioni per l'annualità 2025 che genera una ulteriore economia di spesa;

Atteso altresì, che in relazione al fabbisogno a **tempo determinato**, richiamati l'art. 36, comma 2 del d.lgs. 165/2001 – come modificato dall'art. 9 del d.lgs. 75/2017 – nel quale viene confermata la causale giustificativa necessaria per stipulare nelle Amministrazioni contratti di lavoro flessibile, dando atto che questi sono ammessi esclusivamente per comprovate esigenze di carattere temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dalle norme generali, nonché, l'art. 60 del CCNL Funzioni locali del 16/11/2022, che elenca le forme contrattuali possibili;

Ritenuto necessario procedere, in attuazione dell'articolo 6 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dal Decreto Legislativo n. 75/2017, che stabilisce la necessità da parte di ciascuna amministrazione, in sede di definizione del piano triennale dei fabbisogni, di indicare la consistenza della dotazione organica – intesa come complesso di risorse umane necessarie allo svolgimento dell'attività dell'ente per il conseguimento degli obiettivi e le finalità istituzionali e quale valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile che non può essere valicata dal piano dei Fabbisogni – e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni pianificati;

Ribadito il concetto che la dotazione organica ed il suo sviluppo triennale deve essere previsto nella sua concezione di massima dinamicità e pertanto modificabile ogni qual volta lo richiedano norme di legge, nuove metodologie organizzative, nuove esigenze strutturali, sempre nei limiti imposti dai vincoli assunzionali e di spesa del personale, con specifico riferimento al concetto di dotazione organica come valore finanziario di spesa massima potenziale sostenibile dall'Ente;

Considerato, inoltre che la Giunta Comunale ha sempre la facoltà di integrare e modificare la programmazione assunzionale per porre in essere eventuali assunzioni che si rendano necessarie e realizzabili per il funzionamento ottimale dell'Ente nel rispetto della vigente legislazione vincolistica in materia di spesa del personale;

Dato atto che nell'ulteriore corso del 2025, si procederà al completamento delle procedure e dei reclutamenti già previsti e non ancora portati a termine, nonché, a porre in essere, ove necessario, ogni adempimento propedeutico alle ulteriori assunzioni a tempo indeterminato previste dal presente atto, al fine di garantire il buon funzionamento dell'Ente, anche alla luce delle cessazioni intervenute in corso d'anno;

Ritenuto di rimandare ad ulteriori atti di programmazione la previsione di altre assunzioni e/o procedure di reclutamento in relazione alle esigenze a lungo termine dell'Amministrazione che potranno essere valutate in fase di elaborazione del nuovo Piano Integrato di Attività e Organizzazione per il triennio 2026/2028;

Richiamata la deliberazione di Giunta n. 15 del 25/02/2025, immediatamente esecutiva a norma di legge, è stato approvato il Bilancio di previsione per l'esercizio finanziario 2025 con allegati la Relazione previsionale e programmatica per il triennio 2025/2027 e il Bilancio Pluriennale autorizzatorio di spesa per il triennio 2025/2027;

Ritenuto, quindi, di dover conseguentemente procedere ad approvare le variazioni al Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025/2027, approvato con delibera di Giunta comunale n. 166 del 31/03/2025, con specifico riferimento alla sotto sezione 3.3, concernente la programmazione del fabbisogno di personale 2025/2027, anche con riferimento alle succitate assunzioni a tempo determinato etero finanziate;

Considerato che l'indicazione delle decorrenze annuali delle assunzioni e le relative previsioni nel Piano del fabbisogno di personale per il triennio 2025/2027 hanno valore programmatico e non costituiscono obbligo o vincolo alcuno per l'Amministrazione ed i conseguenziali adempimenti sono rimessi alla competenza della Ripartizione Personale in relazione al realizzarsi delle condizioni di legge;

Richiamata la deliberazione di Giunta comunale n. 53 dell'11/02/2025, esecutiva ai sensi di legge, con la quale è stata effettuata, ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 16 della Legge 189/2011, la ricognizione annuale delle eccedenze di personale per l'anno 2025, attestante l'assenza, presso il Comune di Bari di condizioni di soprannumero rispetto alla dotazione organica e di eccedenze di personale rispetto alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria dell'Ente;

Dato atto che con il presente atto vengono aggiornati i dati finanziari contenuti nella programmazione dei fabbisogni 2025/2027 (relativi al Rendiconto di gestione 2023) a seguito dell'approvazione del rendiconto di gestione 2024, giusta delibera del Consiglio Comunale n. 61 del 16/06/2025;

Dato atto che nell'ulteriore corso dell'annualità 2025 si procederà al completamento delle procedure e dei reclutamenti già previsti nel piano occupazionale di cui alla sezione 3.3 "Organizzazione Capitale Umano" del PIAO 2025-2027 approvato con delibera di Giunta comunale n. 166 del 31/03/2025;

Tenuto conto, delle sopravvenute esigenze assunzionali e delle mutate condizioni di fatto e di diritto nelle more intervenute, che fanno emergere la necessità di procedere con una integrazione e variazione della programmazione del fabbisogno del personale 2025-2027 contenuta nella sottosezione 3.3 "Organizzazione Capitale Umano" del PIAO 2025-2027;

Tutto quanto sopra premesso,

LA GIUNTA COMUNALE

Udita la relazione del Sindaco, Dott. Vito Leccese, sulla base dell'istruttoria condotta dalla Ripartizione Personale, d'intesa con la Direzione Generale;

Ravvisata l'immediata necessità di procedere alla variazione della sotto sezione 3.3 "ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO" del Piano Integrato delle Attività Organizzative 2025/2027, nei termini di cui sopra, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente;

Vista la proposta di variazione di programmazione predisposta dalla Ripartizione Personale, formulata sulla base delle indicazioni fornite dalla Direzione Generale a seguito di attenta valutazione del fabbisogno di personale connesso a esigenze permanenti in relazione ai processi lavorativi svolti e a quelli che si intendono svolgere, delle possibili modalità di gestione dei servizi comunali e dei vincoli cogenti in materia di spese di personale e delle cessazioni di personale intervenute;

Visto il vigente Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

Preso atto che sulla proposta di deliberazione di che trattasi sono stati formulati i pareri prescritti dall'art. 49 co. 1 del T.U.E.L. approvato con D.Lgs. 267/2000:

- parere favorevole di regolarità tecnica espresso in atti dal direttore della Ripartizione Personale, come da scheda allegata;

- parere favorevole di regolarità contabile espresso in atti dal direttore della Ripartizione Servizio Finanziario, come da scheda allegata;

Visto il parere espresso sulla presente deliberazione dal Collegio dei Revisori dei conti ai sensi dell'art. 19 co. 8 della legge n. 448/2001;

Vista, altresì, la scheda di consulenza del Segretario Generale che fa parte integrante della presente deliberazione;

Con voti unanimi, espressi per alzata di mano;

DELIBERA

1. DI VARIARE, per le narrate premesse che qui debbono intendersi integralmente riportate e trascritte, quali parti integranti e sostanziali della presente deliberazione, il Piano Integrato di attività e Organizzazione (PIAO) 2025/2027, con specifico riferimento alla sottosezione 3.3 *"Organizzazione e Capitale Umano"* relativa alla programmazione triennale dei fabbisogni di personale, prevedendo per l'annualità 2025:

- ulteriori assunzioni a tempo pieno e indeterminato di cui alla narrativa e, qui di seguito dettagliatamente riportate:

AREA	N. POSTI	PROFILO PROFESSIONALE	MODALITA'
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'E.Q.	1	ASSISTENTE SOCIALE	utilizzo graduatorie altro Ente
	1	SPECIALISTA NEI RAPPORTI CON I MEDIA	scorrimento graduatoria
	4	FUNZIONARIO SPECIALISTA AMMINISTRATIVO	utilizzo graduatorie altro Ente
	2	FUNZIONARIO SPECIALISTA DI POLIZIA LOCALE	utilizzo graduatorie altro Ente
	4	FUNZIONARIO SPECIALISTA TECNICO	utilizzo graduatorie altro Ente
AREA DEGLI ISTRUTTORI	10	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO FINANZIARIO	scorrimento graduatoria

- ulteriori assunzioni a tempo pieno e determinato per la durata di 24 mesi, a valere su risorse della Quota Servizi del Fondo Povertà, annualità 2022, giusta determinazione dirigenziale n. 9405/2025 (2025/090/00678) di impegno di spesa della Direzione della Ripartizione Servizi alla Persona:

AREA	N. POSTI	PROFILO PROFESSIONALE	MODALITA'
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'E.Q.	3	ASSISTENTE SOCIALE	utilizzo graduatorie altro Ente - Quota Servizi del Fondo Povertà annualità 2022 (tempo determinato)

- modifica e accorpamento dei profili professionali oggetto di progressione verticale ex co. 6, 7 e 8 dell'art. 13 del CCNL 2019/2021, come di seguito indicato:

PROFILO PROFESSIONALE OGGETTO DI PROGRESSIONE	AREA	FAMIGLIA PROFESSIONALE	N°
---	------	------------------------	----

FUNZIONARIO SPECIALISTA AGRARIO	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'EQ	TECNICA	1
FUNZIONARIO SPECIALISTA AMMINISTRATIVO	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'EQ	AMMINISTRATIVA	40
FUNZIONARIO SPECIALISTA CONTABILE	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'EQ	AMMINISTRATIVA	20
FUNZIONARIO SPECIALISTA DI POLIZIA LOCALE	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'EQ	VIGILANZA	9
FUNZIONARIO SPECIALISTA DI VIGILANZA EDILIZIA	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'EQ	VIGILANZA	1
FUNZIONARIO SPECIALISTA INFORMATICO	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'EQ	INFORMATICA	2
FUNZIONARIO SPECIALISTA TECNICO	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'EQ	TECNICA	18
FUNZIONARIO SPECIALISTA TECNICO INDUSTRIALE	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'EQ	TECNICA	4
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO FINANZIARIO	AREA DEGLI ISTRUTTORI	AMMINISTRATIVA	36
ISTRUTTORE INFORMATICO	AREA DEGLI ISTRUTTORI	INFORMATICA	2
ISTRUTTORE TECNICO	AREA DEGLI ISTRUTTORI	TECNICO	2
OPERATORE ESPERTO TECNICO	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	TECNICA	4

2. **DI RIDETERMINARE** la dotazione organica del Comune di Bari, tenuto conto di quanto sopra dettagliato;
3. **DI DARE ATTO** la presente variazione al Piano dei Fabbisogni del Personale risulta compatibile con il limite di spesa potenziale massimo di personale come stabilito dalla vigente normativa relativamente alla spesa media di personale per il triennio 2011-2013;
4. **DI DARE ATTO** che le previsioni nel Piano del fabbisogno di personale hanno valore programmatico e non costituiscono obbligo o vincolo alcuno per l'Amministrazione ed i conseguenziali adempimenti sono rimessi alla competenza dell'Amministrazione comunale in relazione al realizzarsi delle condizioni di legge;
5. **DI DEMANDARE** al Dirigente responsabile della Ripartizione Personale l'adozione dei relativi provvedimenti e ogni ulteriore adempimento necessario all'attuazione della presente deliberazione;
6. **DI DARE ATTO** che, la programmazione di cui al presente atto è stata oggetto di preventiva informazione alle organizzazioni sindacali territoriali di categoria e alle rappresentanze sindacali, ai sensi dell'art. 4, comma 5 del C.C.N.L. del Comparto Funzioni Locali per il triennio 2019/2021, sottoscritto in data 16/11/2022;
7. **DI TRASMETTERE**, ai sensi dell'art. 6-ter, comma 5, D.Lgs. n. 165/2001, la presente deliberazione al Dipartimento della Funzione pubblica, entro trenta giorni dalla sua adozione, mediante pubblicazione sul Portale Piao del Dipartimento della Funzione Pubblica, tenendo presente che fino all'avvenuta trasmissione è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni previste dal piano;
8. **DI TRASMETTERE** il presente piano triennale dei fabbisogni 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, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018;
9. **DI DICHIARARE** il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 comma 4 del D.Lgs 267/2000, stante l'urgenza.

Di seguito,

il Presidente propone l'immediata eseguibilità del provvedimento stante l'urgenza;

LA GIUNTA

Aderendo alla suddetta proposta;

Ad unanimità di voti, resi verificati e proclamati dal Presidente;

D E L I B E R A

Rendere immediatamente eseguibile la presente delibera ai sensi dell'art.134 co.4 del T.U.E.L. 18 Agosto 2000 n.267.



COMUNE DI BARI

Collegio dei Revisori dei Conti

Dott.ssa Anna Maria Accogli
Dott. Antonio S. Sabatino Dott. Cosimo D. Latorre
Delibera di nomina C.C. n.48 del 23/04/2024

Parere n. 124 del 01/09/2025

OGGETTO: VARIAZIONE PIAO 2025-2027 MEDIANTE INTEGRAZIONE DELLA SOTTO SEZIONE 3.3. "ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO" CONCERNENTE IL PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2024-2026.

Proposta n.: n. 2025/090/00022

L'anno 2025 il giorno 1 mese di settembre si è riunito in conference call il Collegio dei Revisori dei Conti, nominato con deliberazione di Consiglio comunale n. 48 del 23/04/2024, per il triennio 2024-2026, così composto:

Dott.ssa Anna Maria Accogli *Presidente*
Dott. Antonio S. Sabatino *Componente*
Dott. Cosimo D. Latorre *Componente*

per rilasciare il parere di competenza ai sensi dell'art. 239, comma 1, lett. b) del D.lgs. 267/2000.

Il Collegio dei Revisori,

Vista la richiesta di parere, pervenuta in data 18/08/2025, alla proposta del Piano triennale dei fabbisogni di personale 2025-2027, inserita nella sottosezione 3.3 "Organizzazione e Capitale Umano" Concernente il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale integrato 2024-2026.

PREMESSO

che l'art. 6, del D.L. n. 80/2021, convertito con modificazioni con Legge 6 agosto 2021 n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il PIAO (Piano Integrato di Attività e Organizzazione), un nuovo documento di programmazione e governance il cui obiettivo è la semplificazione dell'attività amministrativa e una maggiore qualità e trasparenza dei servizi pubblici, che assorbe al suo interno una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa previgente, in particolare nella Sezione 3.3 confluisce il Piano triennale dei Fabbisogni del Personale ;

Visti

- il Decreto del Dipartimento della Funzione Pubblica del 30/06/2022 n. 132, pubblicato nella G.U. n. 209 del 07/09/2022, relativo al regolamento che definisce i contenuti e lo schema tipo del Piano integrato di attività e organizzazione, (eventuale) nonché le modalità semplificate per gli enti con meno di 50 dipendenti;
- l'art. 7 del Decreto n. 132/2022 che prevede al comma 1 "Ai sensi dell'[articolo 6, commi 1 e 4, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80](#), convertito, con modificazioni, dalla [legge 6 agosto 2021, n. 113](#), il piano integrato di attività e organizzazione è

adottato entro il 31 gennaio, secondo lo schema di cui all'articolo 1, comma 3, del presente decreto, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data. Il Piano è predisposto esclusivamente in formato digitale ed è pubblicato sul sito istituzionale del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e sul sito istituzionale di ciascuna amministrazione;

- l'art. 8, comma 2 del Decreto n. 132/2022 che prevede "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";
- il D.P.R. 24/06/2022 n. 81 relativo al Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione;
- l'art. 39 della legge 449/1997 che dispone al comma 1 "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 ...";
- l'art. 19, comma 8, della L. n. 448/2001 che 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. 6, comma 2, del D.lgs. 165/2001 secondo cui «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»;
- l'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019 secondo il quale «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»;
- l'art. 1, comma 557, della L. n. 296/2006, che recita «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 (omissis)»;

- l'art. 1, comma 557-ter, della L. n. 296/2006 che prevede che, in caso di mancato rispetto del comma 557, si applica il divieto di cui all'art. 76, comma 4 del D.L.112/2008, convertito con modificazioni nella L. 133/2008, ovvero, «in caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno nell'esercizio precedente è fatto divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione continuata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto. È fatto altresì divieto agli enti di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della presente disposizione»;
- l'art. 1, comma 557-quater, della L. 296/2006 che dispone che «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»;
- il D.M. 17.03.2020 che ha provveduto ad «individuare i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, nonché ad individuare le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia» (i cui contenuti sono stati chiariti altresì nella circolare del Ministero dell'Interno 8.06.2020);
- l'art. 6 del D.L. 80/2021 secondo il quale «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 ... entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione»;
- il Decreto 30.06.2022 n° 132 della Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica «Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione»;
- il principio contabile n° 4/1 dell'armonizzazione contabile in forza del quale «la programmazione delle risorse finanziarie per tutti gli anni previsti dal DUP, da destinare ai fabbisogni di personale è determinata sulla base della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, tenendo conto delle esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi. La programmazione di tali risorse finanziarie costituisce il presupposto necessario per la formulazione delle previsioni della spesa di personale del bilancio di previsione e per la predisposizione e l'approvazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale nell'ambito della sezione Organizzazione e Capitale umano del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) di cui all'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113»;
- le «Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche» del 22.07.2022;
- la Sentenza delle Sezioni riunite in sede giurisdizionale in speciale composizione n. 7/2022/DELC secondo la quale l'equilibrio pluriennale di bilancio rilevante ai fini dell'articolo 33, comma 2, del D.L. 34/2019 per le assunzioni di personale a tempo indeterminato è funzionale ad attestare la concreta sostenibilità dei maggiori oneri di personale che l'ente intende stanziare nel bilancio per il quale è necessario l'atto di asseverazione da parte dell'Organo di revisione;

VISTO ALTRESI'

- che in data 27 aprile 2020 è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n.108 Decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno 17 marzo 2020, con il quale, in applicazione dell'art. 33 del Decreto legge 30 aprile 2019 n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, sono state 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 la spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. In particolare, secondo l'art. 2, comma 1, dello schema di 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 per entrate correnti occorre considerare "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 schema di 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 28,80% (per i comuni appartenenti alla fascia demografica H - da 250.000 e fino a 1.499.999 abitanti - come il Comune di Bari).
- **Atteso** che la nuova normativa segna un cambiamento nelle assunzioni da parte dei Comuni mediante il superamento della logica del c.d. turn-over – come meglio precisato nella circolare della Funzione Pubblica n.1374 dell'8 giugno 2020 – in un sistema maggiormente flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale. Si tratta, dunque, di una diversa regola assunzionale con la quale viene indirettamente sollecitata la cura dell'Ente nella riscossione delle entrate e la definizione, con modalità accurate, del FCDE;
- **Verificato** in base ai dati finanziari elaborati dalla direzione proponente e dalla direzione di Ragioneria, così come riportati nel provvedimento, che il Comune di Bari si colloca al di sotto del valore soglia del 28,80% ex art. 4 co.2 del citato DM 17/03/2020 (Comuni virtuosi) e, pertanto, può incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore a tale valore soglia.
- **Dato atto** che la situazione contabile, per il Comune di Bari, come da documentazione a supporto della proposta di deliberazione è rappresentata nella seguente tabella:

Rilevazione rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti ai fini dell'applicazione dell'articolo 33, comma 2, del D.L. n.
--

VERIFICA CALCOLO VALORE SOGLIA	
TOTALE SPESA DI PERSONALE (A) - Ultimo rendiconto di gestione approvato 2024	€ 84.854.238,32
TOTALE ENTRATE CORRENTI ESERCIZIO 2022	€ 388.397.105,55
TOTALE ENTRATE CORENTI ESERCIZIO 2023	€ 433.276.516,79
TOTALE ENTRATE CORENTI ESERCIZIO 2024	€ 442.643.978,84
TOTALE ENTRATE COME DA RENDICONTI APPROVATI ULTIMO TRIENNIO	€ 1.264.317.601,18
MEDIA ENTRATE CORRENTI del triennio	€ 421.439.200,39
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ESERCIZIO 2024	€ 46.438.481,61
MEDIA ENTRATE CORRENTI AL NETTO FCDE (B)	€ 375.000.718,78
RAPPORTO % TRA SPESA PERSONALE E MEDIA ENTRATE CORRENTI AL NETTO FCDE (C= A/B %)	22,63%
INSERIMENTO DEL COMUNE NELLA FASCIA DI INSERIMENTO DEL DM - ART. 3	FASCIA (-)
VALORE SOGLIA PREVISTO DALL'ART. 4 DEL DM (D)	28,80%
MASSIMA SPESA PERSONALE CONSENTITA (MEDIA ENTRATE CORRENTI AL NETTO FCDE X VALORE SOGLIA) (E=BXD)	€ 108.000.207,01
DIFFERENZA SPESA PERSONALE TEORICA CONSENTITA E SPESA PERSONALE ULTIMO RENDICONTO APPROVATO/ESERCIZIO X (E)	€ 23.145.968,69

*gli impegni di competenza riguardanti la spesa del personale da considerare, sono quelli relativi alle voci riportati nel macroaggregato BDAP: U.1.01.00.00.000, nonché i codici spesa U.1.03.02.12.001; U.1.03.02.12.002; U.1.03.02.12.003; U.1.03.02.12.999.

- **Tenuto conto** che il livello di soglia massima di cui all'art. 4 del DM 17/03/2020 costituisce "soglie massime ideali" delle previsioni assunzionali, fermo restando la coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale ed il rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio asseverato dall'Organo di revisione;
- **Dato atto** che nel caso in cui l'amministrazione dovesse decidere di avvalersi della facoltà concessa dal DM 17/03/2020 ex artt. 4 di incrementare la spesa di personale, i relativi provvedimenti autorizzativi dovranno dimostrare e attestare il rispetto dell'equilibrio pluriennale del Bilancio ed essere preventivamente sottoposti ad asseverazione di questo Collegio.

Dato atto che l'Ente:

- rispetta i vigenti vincoli generali in materia di contenimento della spesa di personale, essendo la presente programmazione dei fabbisogni contenuta nei limiti della spesa di personale ex art. 1 comma 557 L. 296/2006;
- non versa in condizioni deficitarie o di dissesto;
- ha adempiuto all'obbligo di invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 13 della legge 31 dicembre 2009, n. 196.

- con deliberazione n. 53 dell'11/02/2025 la Giunta Comunale ha attestato che l'Ente non ha personale in soprannumero rispetto alla dotazione organica né in eccedenza rispetto alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria.
- Visto il parere favorevole di regolarità tecnica espresso in data **06/08/2024** dal Direttore della Ripartizione Personale;
- Visto il parere favorevole di regolarità contabile espresso in data **07/08/2025** dal Direttore delle Risorse Finanziarie, di cui il Collegio ne condivide le prescrizioni in esso contenute;
- Vista la scheda di consulenza tecnico giuridica del **07/08/2025**, con la quale il Segretario Generale ha espresso parere positivo in ordine alla regolarità dell'azione amministrativa connessa alla presente proposta di deliberazione di Giunta Comunale.

Tutto ciò premesso e considerato, limitatamente alle proprie competenze,

ESPRIME PARERE FAVOREVOLE

alla proposta di deliberazione della Giunta Comunale n. **2025/090/00022** e assevera il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio.

Raccomanda

la **costante verifica** sul rispetto pluriennale dell'**equilibrio di bilancio** nei casi in cui l'Ente dovesse impiegare le facoltà incrementalì di cui all'art. 4 del DM 17.03.2020 ed in generale il **rispetto tassativo** di quanto previsto dal medesimo Decreto Interministeriale in tema di assunzioni.

Il presente parere viene letto, confermato e sottoscritto digitalmente.

Il Collegio dei Revisori dei Conti

Dott.ssa Anna Maria Accogli

Dott. Antonio Sabatino

Dott. Cosimo D. Latorre

PROFILO PROFESSIONALE (Nuovo ordinamento professionale del personale non dirigenziale - D.G.C. n. 798 del 17/12/2024)	Modifiche rispetto al precedente profilo professionale	eventuali confluenze/profili ad esaurimento/nuovi profili	AREA DI INQUADRAMENTO ex art. 12 del CCNL 2019- 2021	PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO IN SERVIZIO AL 15/07/2025	MODALITÀ DI RECLUTAMENTO (tempo indeterminato)	2025		2026		2027		DOTAZIONE ORGANICA RIDETERMINATA
DIRIGENTE AMMINISTRATIVO			DIR	21								21
DIRIGENTE TECNICO			DIR	12								14
DIRIGENTE DI RAGIONERIA			DIR	6								6
DIRIGENTE DI POLIZIA LOCALE			DIR	2	Concorso pubblico			1	€ 66.885,09			3
DIRIGENTE SCOLASTICO			DIR	1								1
DIRIGENTE LEGALE			DIR	3								4
DIRIGENTE SOCIOEDUCATIVO			DIR	0								0
AMMINISTRATORE SISTEMA INFORMATIVO			AREA DEI FUNZIONARI ED DELL'E.Q.	12								30
ASSISTENTE SOCIALE			AREA DEI FUNZIONARI ED DELL'E.Q.	88	Utilizzo graduatoria altro Ente (1)	1	€ 36.642,79					100
DOCENTE SCUOLA DELL'INFANZIA (2)	Nuovo inquadramento		AREA DEI FUNZIONARI ED DELL'E.Q.	0								0
EDUCATORE PROFESSIONALE			AREA DEI FUNZIONARI ED DELL'E.Q.	4								12
ESPERTO DIETISTA			AREA DEI FUNZIONARI ED DELL'E.Q.	1								1
ESPERTO IN BENI CULTURALI			AREA DEI FUNZIONARI ED DELL'E.Q.	4								4
ESPERTO IN COMUNICAZIONE PUBBLICA			AREA DEI FUNZIONARI ED DELL'E.Q.	0								2
ESPERTO IN PROGETTAZIONE SOCIALE (2)	Nuovo profilo		AREA DEI FUNZIONARI ED DELL'E.Q.	0								0
ESPERTO LINGUISTICO			AREA DEI FUNZIONARI ED DELL'E.Q.	1								1
FUNZIONARIO AVVOCATO	Confluenza	AVVOCATO	AREA DEI FUNZIONARI ED DELL'E.Q.	8								10
FUNZIONARIO PSICOLOGO			AREA DEI FUNZIONARI ED DELL'E.Q.	0	Mobilità orizzontale			1	€ 0,00			2
FUNZIONARIO SPECIALISTA AGRARIO			AREA DEI FUNZIONARI ED DELL'E.Q.	2	Progressione verticale ex art. 13, co.6 CCNL	1	€ 2.724,93					3
FUNZIONARIO SPECIALISTA AMMINISTRATIVO	Confluenza	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	AREA DEI FUNZIONARI ED DELL'E.Q.	115	Utilizzo graduatoria altro Ente (4)/Progressione verticale ex art. 13, co.6 CCNL (40)	4 40	€ 146.571,16 € 108.997,20					197

PROFILO PROFESSIONALE (Nuovo ordinamento professionale del personale non dirigenziale - D.G.C. n. 798 del 17/12/2024)	Modifiche rispetto al precedente profilo professionale	eventuali confluenze/profilii ad esaurimento/nuovi profili	AREA DI INQUADRAMENTO ex art. 12 del CCNL 2019- 2021	PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO IN SERVIZIO AL 15/07/2025	MODALITÀ DI RECLUTAMENTO (tempo indeterminato)	2025		2026		2027		DOTAZIONE ORGANICA RIDETERMINATA
FUNZIONARIO SPECIALISTA CONTABILE	Confluenza	FUNZIONARIO DI RAGIONERIA	AREA DEI FUNZIONARI ED DELL'E.Q.	39	Progressione verticale ex art. 13, co.6 CCNL	20	€ 54.498,60					59
FUNZIONARIO SPECIALISTA DI POLIZIA LOCALE	Confluenza	FUNZIONARIO DI POLIZIA MUNICIPALE	AREA DEI FUNZIONARI ED DELL'E.Q.	41	Utilizzo graduatoria altro Ente (2)/Progressione verticale ex art. 13, co.6 CCNL (9)/ Progressione verticale ex art. 52 comma 1-Bis D.Lgs 165/2001 (9)	2	€ 76.359,34					72
FUNZIONARIO SPECIALISTA INFORMATICO (2)	Nuovo + Confluenza	ANALISTA DI PROCEDURE - PROGRAMMATORE DI SISTEMA	AREA DEI FUNZIONARI ED DELL'E.Q.	2	Progressione verticale ex art. 13, co.6 CCNL	9	€ 24.524,37	9	€ 24.524,37			
FUNZIONARIO SPECIALISTA SERVIZI EDUCATIVI	Confluenza	FUNZIONARIO ASILO NIDO - FUNZIONARIO SPECIALISTA SOCIO- CULTURALE	AREA DEI FUNZIONARI ED DELL'E.Q.	17								4
FUNZIONARIO SPECIALISTA TECNICO	Confluenza	FUNZIONARIO TECNICO- ARCHITETTO - INGEGNERE	AREA DEI FUNZIONARI ED DELL'E.Q.	50	Stabilizzazione ex art. 50,co. 17bis D.L. 13/2023 (1)/Utilizzo graduatoria altro Ente (4)/Progressione verticale ex art. 13, co.6 CCNL (18)	2	€ 5.449,86					26
FUNZIONARIO SPECIALISTA TECNICO INDUSTRIALE			AREA DEI FUNZIONARI ED DELL'E.Q.	1	Progressione verticale ex art. 13, co.6 CCNL	5	€ 183.213,95					73
FUNZIONARIO SPECIALISTA VIGILANZA EDILIZIA			AREA DEI FUNZIONARI ED DELL'E.Q.	4	Progressione verticale ex art. 13, co.6 CCNL	18	€ 49.048,74					5
PEDAGOGISTA			AREA DEI FUNZIONARI ED DELL'E.Q.	1		4	€ 10.899,72					
SOCIOLOGO			AREA DEI FUNZIONARI ED DELL'E.Q.	0								1
SPECIALISTA ECONOMICO STATISTICO (2)	Nuovo Profilo+ Confluenza	FUNZIONARIO SPECIALISTA STATISTICO	AREA DEI FUNZIONARI ED DELL'E.Q.	2	Assegnazione - PN Capacità per la Coesione 2021-2027	1	€ 2.724,93					5
SPECIALISTA EDUCATORE ASILO NIDO (2)	Nuovo inquadramento		AREA DEI FUNZIONARI ED DELL'E.Q.	0								1
SPECIALISTA NEI RAPPORTI CON I MEDIA			AREA DEI FUNZIONARI ED DELL'E.Q.	2	Scorrimento graduatoria							1
WEBMASTER			AREA DEI FUNZIONARI ED DELL'E.Q.	4		1	€ 36.642,79					3
GEOLOGO (1)	Profilo ad esaurimento		AREA DEI FUNZIONARI ED DELL'E.Q.	1								4
BIOLOGO (1)	Profilo ad esaurimento		AREA DEI FUNZIONARI ED DELL'E.Q.	1								1
ESPERTO RENDICONTATORE (1)	Profilo ad esaurimento		AREA DEI FUNZIONARI ED DELL'E.Q.	2								2
GEOMETRA			AREA DEGLI ISTRUTTORI	44	Utilizzo graduatoria altro Ente (3) /Mobilità orizzontale (10)	3	€ 101.214,18					85
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO FINANZIARIO	Confluenza	ISTRUTTORE SOCIO- CULTURALE	AREA DEGLI ISTRUTTORI	312	Scorrimento graduatoria (10)/Progressione verticale ex art. 13, co.6 CCNL (36)	10	€ 0,00					409

PROFILO PROFESSIONALE (Nuovo ordinamento professionale del personale non dirigenziale - D.G.C. n. 798 del 17/12/2024)	Modifiche rispetto al precedente profilo professionale	eventuali confluenze/profilo ad esaurimento/nuovi profili	AREA DI INQUADRAMENTO ex art. 12 del CCNL 2019- 2021	PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO IN SERVIZIO AL 15/07/2025	MODALITÀ DI RECLUTAMENTO (tempo indeterminato)	2025		2026		2027		DOTAZIONE ORGANICA RIDETERMINATA
ISTRUTTORE DI POLIZIA LOCALE			AREA DEGLI ISTRUTTORI	550								650
ISTRUTTORE INFORMATICO			AREA DEGLI ISTRUTTORI	11	Concorso riservato (conv ex art. 11 L.68/99)(5)/Progressione verticale ex art. 13, co.6 CCNL (2)	2	€ 7.057,98			5	€ 168.690,30	20
ISTRUTTORE TECNICO			AREA DEGLI ISTRUTTORI	12	Mobilità orizzontale(2)/Progressione verticale ex art. 13, co.6 CCNL (2)	2	€ 7.057,98					17
						2	€ 0,00					
ISTRUTTORE VIGILANZA EDILIZIA			AREA DEGLI ISTRUTTORI	15								20
PERITO AGRARIO			AREA DEGLI ISTRUTTORI	5								6
PERITO INDUSTRIALE			AREA DEGLI ISTRUTTORI	6								14
RAGIONIERE			AREA DEGLI ISTRUTTORI	23	Concorso riservato (conv ex art. 11 L.68/99)					5	€ 168.690,30	50
EDUCATORE ASILO NIDO (1)	Vecchio inquadramento - Profilo ad esaurimento		AREA DEGLI ISTRUTTORI	102								118
INSEGNANTE SCUOLA DELL'INFANZIA (1)	Vecchio onquadramento - Profilo ad esaurimento		AREA DEGLI ISTRUTTORI	72								88
TECNICO DELLA COMUNICAZIONE PUBBLICA (1)	Profilo ad esaurimento		AREA DEGLI ISTRUTTORI	0								3
ADDETTO REGISTRAZIONE DATI			AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	20								60
OPERATORE ESPERTO ADDETTO AI SERVIZI	Cambio denominazione	ESECUTORE ADDETTO AI SERVIZI	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	21	Concorso pubblico			10	€ 300.836,80			35
OPERATORE ESPERTO AMMINISTRATIVO	Cambio denominazione+ confluenza	ESECUTORE AMMINISTRATIVO + ESECUTORE INFORMATORE-	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	111	Concorso riservato (conv ex art. 11 L.68/99)			5	€ 150.418,40			202
OPERATORE ESPERTO AUTISTA	Cambio denominazione	AUTISTA	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	6								12
OPERATORE ESPERTO CENTRALINISTA	Cambio denominazione	ESECUTORE CENTRALINISTA	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	5								6
OPERATORE ESPERTO CUOCO	Cambio denominazione	CUOCO	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	10	Concorso pubblico			6	€ 180.502,08			18
OPERATORE ESPERTO TECNICO	Cambio denominazione+ confluenza	ESECUTORE TECNICO + IDRAULICO - MAGAZZINIERE - ELETTRICISTA	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	4	Progressione verticale ex art. 13, co.6 CCNL	4	€ 4.525,84					9

PROFILO PROFESSIONALE (Nuovo ordinamento professionale del personale non dirigenziale - D.G.C. n. 798 del 17/12/2024)	Modifiche rispetto al precedente profilo professionale	eventuali confluenze/profilii ad esaurimento/nuovi profilii	AREA DI INQUADRAMENTO ex art. 12 del CCNL 2019- 2021	PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO IN SERVIZIO AL 15/07/2025	MODALITÀ DI RECLUTAMENTO (tempo indeterminato)	2025		2026		2027		DOTAZIONE ORGANICA RIDETERMINATA
OPERATORE SERVIZI VARI	Confluenza	OPERATORE SERVIZI CIMITERIALI	AREA DEGLI OPERATORI	20	Avviamento numerico (conv ex art. 11 L.68/99)			4	€ 115.259,60			87
OPERATORE TECNICO	Confluenza	ELETTRICISTA - MURATORE - AFFISSATORE	AREA DEGLI OPERATORI	0								19
TOTALE				1.796		187	€ 1.322.578,60	36	€ 838.426,34	10	€ 337.380,60	2.610

Progressione verticale ex art. 13, co.6 CCNL

€ 293.724,26

- (1) Profilo ad esaurimento
- (2) Profilo di nuova istituzione



PoEQ Assunzioni e Cessazioni

SCHEDA DI CONSULENZA TECNICO GIURIDICA DEL SEGRETARIO GENERALE

N. 2025/00572

del 2 SETTEMBRE 2025

OGGETTO: VARIAZIONE PIAO 2025-2027 MEDIANTE INTEGRAZIONE DELLA SOTTO SEZIONE 3.3. "ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO" CONCERNENTE IL PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2024-2026.

TIPO PROPOSTA G.M.

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA: Positivo ---

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE: Positivo Preso atto delle esigenze dell'amministrazione nell'esercizio dei poteri di indirizzo ad essa riservati _sulla scorta dell'istruttoria e del parere favorevole di regolarità tecnica del dirigente proponente attestante tra l'altro ex art.147-bis del Tuel la preventiva verifica in ordine alla regolarità e correttezza dell'azione amministrativa si esprime parere favorevole in ordine ai riflessi sul bilancio dell'ente nei limiti della programmazione delle risorse finanziarie destinati a fabbisogni del personale decise nel vigente bilancio di previsione 2025/2027 assestato e delle economie di spesa da cessazioni effettivamente realizzate da mitigarsi con gli effetti derivanti dai maggiori oneri per rinnovi contrattuali in modo da assicurare il rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art.19 comma 8 della Legge 448/2001 e dell'art.1 comma 557 della Legge n.296/2006. Il presente parere al fine di assicurare l'effettiva sostenibilità dei riflessi sul bilancio dell'Ente e il rispetto anche a consuntivo dell'equilibrio pluriennale di Bilancio è reso in termini favorevoli rispetto agli effetti sul bilancio comunale anche nel presupposto che sia assicurato a cura della Direzione proponente preventivamente all'adozione di ciascun susseguente provvedimento (determinazioni dirigenziale) di assunzione e immissione in servizio: 1) la verifica in ordine alla compatibilità degli stessi con le previsioni di spesa di personale complessive assestate contenute in ciascuna annualità del Bilancio di Previsione di riferimento come ridotte per effetto dei maggiori oneri per rinnovi contrattuali maturati e maturandi nonché con i vincoli di finanza pubblica di volta in volta vigenti in materia di personale e reclutamento 2) la verifica per i reclutamenti a valere su trasferimenti correnti da parte di Enti Terzi in ordine alla compatibilità degli stessi con le specifiche previsioni di entrata e spesa assestate contenute in ciascuna annualità del Bilancio di Previsione di riferimento approvato e dei correlati strumenti di programmazione operativa nonché dell'accertata utilizzabilità a cura della direzione proponente dei medesimi trasferimenti 3) la sussistenza di effettive esigenze di funzionalità e ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi e il conseguimento degli obiettivi di performance organizzativa efficienza economicità e qualità dei

servizi ai cittadini 4) una proporzionale riduzione delle facoltà assunzionali negli esercizi in cui l'Ente è chiamato a sopportare spese di personale non ripetitive (ad esempio spese per consultazioni elettorali) 5) il costante monitoraggio e la costante verifica dinamica e infrannuale a cura della direzione proponente teso ad assicurare il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio e il rispetto dei limiti di spesa fissati dall'art. 1. comma 557 della Legge n.296/2006 con l'adozione ove necessario dei correttivi necessari ivi compresi quelli eventualmente indotti da modifiche di norme 6) il rispetto di quanto previsto dall'art. 9 comma 1- quinquies del D.L. 24 giugno 2016 n. 113.

COLLABORAZIONE ED ASSISTENZA GIURIDICA-AMMINISTRATIVA DEL
SEGRETARIO GENERALE AI SENSI DELL'ART. 97 LETT. D DEL T.U.E.L.

ANNOTAZIONI :

Positivo Parere favorevole in ordine alla regolarità dell'azione amministrativa connessa alla presente proposta di deliberazione e sulla base dei pareri di regolarità tecnico e contabile così come espressi ai sensi degli artt. 49 e 147 bis del TUEL e dell'art. 42 del vigente regolamento di contabilità.

Bari, 07/08/2025

IL SEGRETARIO GENERALE

Ilaria Rizzo

OGGETTO: VARIAZIONE PIAO 2025-2027 MEDIANTE INTEGRAZIONE DELLA SOTTO SEZIONE 3.3. “ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO” CONCERNENTE IL PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2024-2026.

PARERI ESPRESSI, AI SENSI E PER GLI EFFETTI DELL’ART. 49 DLGS 267 DEL 18.8.2000 – T.U.E.L. SULLA ALLEGATA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE:

1) Parere di regolarità tecnica:

Positivo

Bari, li 07/08/2025

Il responsabile

Giuseppe Ceglie

2) Visto Responsabile Procedimento Ragioneria:

Positivo

Preso atto delle esigenze dell’amministrazione nell’esercizio dei poteri di indirizzo ad essa riservati sulla scorta dell’istruttoria e del parere favorevole di regolarità tecnica del dirigente proponente attestante tra l’altro ex art.147-bis del Tuel la preventiva verifica in ordine alla regolarità e correttezza dell’azione amministrativa si esprime parere favorevole in ordine ai riflessi sul bilancio dell’ente nei limiti della programmazione delle risorse finanziarie destinati a fabbisogni del personale decise nel vigente bilancio di previsione 2025/2027 assestato e delle economie di spesa da cessazioni effettivamente realizzate da mitigarsi con gli effetti derivanti dai maggiori oneri per rinnovi contrattuali in modo da assicurare il rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all’art.19 comma 8 della Legge 448/2001 e dell’art.1 comma 557 della Legge n.296/2006. Il presente parere al fine di assicurare l’effettiva sostenibilità dei riflessi sul bilancio dell’Ente e il rispetto anche a consuntivo dell’equilibrio pluriennale di Bilancio è reso in termini favorevoli rispetto agli effetti sul bilancio comunale anche nel presupposto che sia assicurato a cura della Direzione proponente preventivamente all’adozione di ciascun susseguente provvedimento (determinazioni dirigenziale) di assunzione e immissione in servizio: 1) la verifica in ordine alla compatibilità degli stessi con le previsioni di spesa di personale complessive assestate contenute in ciascuna annualità del Bilancio di Previsione di riferimento come ridotte per effetto dei maggiori oneri per rinnovi contrattuali maturati e maturandi nonché con i vincoli di finanza pubblica di volta in volta vigenti in materia di personale e reclutamento 2) la verifica per i reclutamenti a valere su trasferimenti correnti da parte di Enti Terzi in ordine alla compatibilità degli stessi con le specifiche previsioni di entrata e spesa assestate contenute in ciascuna annualità del Bilancio di Previsione di riferimento approvato e dei correlati strumenti di programmazione operativa nonché dell’accertata utilizzabilità a cura della direzione proponente dei medesimi trasferimenti 3) la sussistenza di effettive esigenze di funzionalità e ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi e il conseguimento degli obiettivi di performance organizzativa efficienza economicità e qualità dei servizi ai cittadini 4) una proporzionale riduzione delle facoltà assunzionali negli esercizi in cui l’Ente è chiamato a sopportare spese di personale non ripetitive (ad esempio spese per consultazioni elettorali) 5) il costante monitoraggio e la costante verifica dinamica e infrannuale a cura della direzione proponente teso ad assicurare il rispetto pluriennale dell’equilibrio di bilancio e il rispetto dei limiti di spesa fissati dall’art.1. comma 557 della Legge n.296/2006 con l’adozione ove necessario dei correttivi necessari ivi compresi quelli eventualmente indotti da modifiche di

norme 6) il rispetto di quanto previsto dall'art. 9 comma 1- quinquies del D.L. 24 giugno 2016 n. 113.

Bari, lì 07/08/2025

Il Responsabile procedimento di Ragioneria
Giuseppe Ninni

3) Parere di regolarità contabile:

Preso atto delle esigenze dell'amministrazione nell'esercizio dei poteri di indirizzo ad essa riservati sulla scorta dell'istruttoria e del parere favorevole di regolarità tecnica del dirigente proponente attestante tra l'altro ex art.147-bis del Tuel la preventiva verifica in ordine alla regolarità e correttezza dell'azione amministrativa si esprime parere favorevole in ordine ai riflessi sul bilancio dell'ente nei limiti della programmazione delle risorse finanziarie destinati a fabbisogni del personale decise nel vigente bilancio di previsione 2025/2027 assestato e delle economie di spesa da cessazioni effettivamente realizzate da mitigarsi con gli effetti derivanti dai maggiori oneri per rinnovi contrattuali in modo da assicurare il rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art.19 comma 8 della Legge 448/2001 e dell'art.1 comma 557 della Legge n.296/2006. Il presente parere al fine di assicurare l'effettiva sostenibilità dei riflessi sul bilancio dell'Ente e il rispetto anche a consuntivo dell'equilibrio pluriennale di Bilancio è reso in termini favorevoli rispetto agli effetti sul bilancio comunale anche nel presupposto che sia assicurato a cura della Direzione proponente preventivamente all'adozione di ciascun susseguente provvedimento (determinazioni dirigenziale) di assunzione e immissione in servizio: 1) la verifica in ordine alla compatibilità degli stessi con le previsioni di spesa di personale complessive assestate contenute in ciascuna annualità del Bilancio di Previsione di riferimento come ridotte per effetto dei maggiori oneri per rinnovi contrattuali maturati e maturandi nonché con i vincoli di finanza pubblica di volta in volta vigenti in materia di personale e reclutamento 2) la verifica per i reclutamenti a valere su trasferimenti correnti da parte di Enti Terzi in ordine alla compatibilità degli stessi con le specifiche previsioni di entrata e spesa assestate contenute in ciascuna annualità del Bilancio di Previsione di riferimento approvato e dei correlati strumenti di programmazione operativa nonché dell'accertata utilizzabilità a cura della direzione proponente dei medesimi trasferimenti 3) la sussistenza di effettive esigenze di funzionalità e ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi e il conseguimento degli obiettivi di performance organizzativa efficienza economicità e qualità dei servizi ai cittadini 4) una proporzionale riduzione delle facoltà assunzionali negli esercizi in cui l'Ente è chiamato a sopportare spese di personale non ripetitive (ad esempio spese per consultazioni elettorali) 5) il costante monitoraggio e la costante verifica dinamica e infrannuale a cura della direzione proponente teso ad assicurare il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio e il rispetto dei limiti di spesa fissati dall'art.1. comma 557 della Legge n.296/2006 con l'adozione ove necessario dei correttivi necessari ivi compresi quelli eventualmente indotti da modifiche di norme 6) il rispetto di quanto previsto dall'art. 9 comma 1- quinquies del D.L. 24 giugno 2016 n. 113.

Bari, lì 07/08/2025

Il Direttore di Ragioneria

Giuseppe Ninni

Il presente verbale viene sottoscritto nei modi di legge:

IL PRESIDENTE
F.to

IL VICE SEGRETARIO GENERALE
F.to Ilaria Rizzo

Si certifica che la presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio on line del Comune dal 02/09/2025 e vi rimarrà per 15 giorni consecutivi.

Il Direttore di Ripartizione
Ilaria Rizzo

Bari, 02/09/2025

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Su relazione dell'incaricato si certifica che la presente delibera è stata pubblicata all'Albo Pretorio on line del Comune di Bari dal 02/09/2025 al 16/09/2025.

L'incaricato

Bari,

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Si certifica che la presente deliberazione è divenuta esecutiva per decorrenza dei termini di pubblicazione di cui all'art. 134 TUEL.

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del d.lgs n.82/2005, del t.u. n. 445/2000 e norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa; il documento informatico è memorizzato digitalmente ed è rintracciabile sul sito internet <http://albo.comune.bari.it/>