



COMUNE DI TURI
Città Metropolitana di Bari

***PARERE DELL'ORGANO DI REVISIONE SULLA PROPOSTA
DELIBERATIVA DI GIUNTA COMUNALE AVENTE AD OGGETTO:***

***“APPROVAZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA’ E
ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2023-2025 IN FORMA SEMPLIFICATA
CON RIFERIMENTO ALLA SOTTOSEZIONE 3.3 DI
PROGRAMMAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI
DEL PERSONALE 2023-2025***

Parere ai sensi dell’art. 239, comma 1 lett. b), punto 1 del D.Lgs. 18/08/2000 n.267 e ss.mm.ii.

(Verbale n.33 del 29.06.2023)

**Il Revisore Unico dei Conti
Dott. Cozzoli Emanuele**

Comune di TURI
Città Metropolitana di Bari
Verbale n.33 del 29.06.2023

Parere dell'Organo di Revisione sulla proposta deliberativa di Giunta Comunale avente ad oggetto:
“Approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023-2025 in forma semplificata con riferimento alla sottosezione 3.3 di programmazione del piano triennale dei fabbisogni del personale 2023-2025”

Parere ai sensi dell'art. 239, comma 1 lett. b), punto 1 del D.Lgs. 18/08/2000 n.267 e ss.mm.ii.

Oggetto: Parere in merito alla proposta deliberativa di Consiglio Comunale avente ad oggetto:
“Approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023-2025 in forma semplificata con riferimento alla sottosezione 3.3 di programmazione del piano triennale dei fabbisogni del personale 2023-2025;”

Ricevuto in data 27.06.2023, a mezzo Pec, con la nota n.15078 del 27.06.2023, la proposta deliberativa di Giunta Comunale avente ad oggetto: ***“Approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023-2025 in forma semplificata con riferimento alla sottosezione 3.3 di programmazione del piano triennale dei fabbisogni del personale 2023-2025”, successivamente in data 28.06.2023 e 29.06.2023”;***

L'anno 2023 il giorno 29 del mese di giugno alle ore 14,30 circa il Revisore Unico dei Conti, nominato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 03 del 14.02.2022, nella persona del Dott. Cozzoli Emanuele, che ha accettato la nomina per il triennio 2022/2025,

VISTA la Deliberazione del Consiglio Comunale n. 23 del 29.05.2023, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il Documento Unico di Programmazione (DUP) 2023-2025;

VISTA la Deliberazione del Consiglio Comunale n. 30 del 31.05.2023, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il Bilancio di Previsione finanziario 2023-2025 e relativi allegati, ai sensi del D.Lgs n. 118/2011;

VISTA la deliberazione del Consiglio Comunale n.17 del 26.04.2023, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il Rendiconto di Gestione 2022, secondo lo schema di cui al D.Lgs .n.118/2011;

VISTA la deliberazione di Consiglio Comunale n. 28 del 29.07.2022, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato l'Assestamento Generale e salvaguardia degli Equilibri per l'esercizio 2022 ai sensi degli artt. 175, comma 8 e 193 del d.Lgs n. 267/2000 e ss.mm.ii.;

VISTA la deliberazione del Consiglio Comunale n.42 del 28.09.2022, approvazione Bilancio Consolidato per l'esercizio 2021 art.11 bis del d.lgs n.118/2011 e ss.mm.ii.;

VISTA la deliberazione di Giunta Comunale n. 148 del 28/10/2022 di approvazione del Piano Integrativo di Attività e Organizzazione (PIAO) nella forma semplificata prevista per i Comuni con meno di n. 50 dipendenti, nella Sezione 3, sottosezione 3.3 è stata richiamata la programmazione del fabbisogno del personale per il triennio 2022/2024 contenuta nelle Deliberazioni di Giunta Comunale n. 54 del 08/04/2022 e n. 138 del 07/10/2022 di integrazione;

VISTA la proposta deliberativa di Giunta Comunale avente ad oggetto: *“Approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023-2025 in forma semplificata con riferimento alla sottosezione 3.3 di programmazione del piano triennale dei fabbisogni del personale 2023-2025”*

VISTI:

- 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. 6, D. Lgs. n.165/2001 *“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 ...”*;
- l’art. 1, comma 102, Legge 311/2004 *“Le amministrazioni pubbliche ... 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”*;
- l’art. 3 *“Semplificazione e flessibilità nel turn over”*, comma 10 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il quale stabilisce che il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni di cui al presente articolo da parte degli enti locali viene certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente;
- l’art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006, il quale 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 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 ter della Legge n. 296/2006 il quale 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. E' 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 Legge n. 296/2006, il quale stabilisce, a decorrere dall'anno 2014, il riferimento al valore medio del triennio 2011-2013 e non più al valore relativo all'anno precedente;

PRESO ATTO che:

- il D.L. 113/2016 ha abrogato la lett. a) del su riportato comma 557 dell'art. 1 della Legge 296/2006 *“riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, attraverso parziale reintegrazione dei cessati e contenimento della spesa per il lavoro flessibile”*;
- l'articolo 33 del D.Lgs.n.165/2001, come modificato con la Legge 183/2011, ha introdotto l'onere di verifica annuale da parte degli enti delle eventuali eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria con conseguente obbligo di comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica;
- le amministrazioni che non adempiono alla ricognizione annuale non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere, mentre i responsabili delle unità organizzative che non attuano le procedure previste dal richiamato articolo 33 ne rispondono in via disciplinare;

RICHIAMATI:

- l'art.3, comma 5 del D.L.n.90/2014, come modificato dall'art.14 bis del D.L.n.4/2019 che prevede *“Negli anni 2014 e 2015 le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60% di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura dell'80% negli anni 2016 e 2017 e del 100% a decorrere dall'anno 2018. A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente (...)”*;
- il comma 5-sexies del suddetto D.L.n.90/2014, come modificato dall'art.14 bis del D.L.n.4/2019 che dispone *“per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over”*;

CONSIDERATO che gli enti sono chiamati ad adottare annualmente il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale e che lo stesso può essere oggetto, in corso d'anno, di modifiche in presenza di motivate esigenze organizzative-funzionali e/o in presenza di evoluzione normativa in materia di gestione del personale;

VISTI altresì:

- l'art.33, comma 2 del D.L.n.34/2019, come convertito nella L.n.58/2019, il quale prevede che *“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 predetto valore soglia. 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 di cui al primo periodo adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento ...”;

- il DPCM del 17/03/2020 (G.U. n.108 del 27/04/2020¹) avente ad oggetto “*Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni*” previsto dal summenzionato art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019;
- la Circolare interministeriale del 13/05/2020 (pubblicata in G.U. n. 226 del 11/09/2020 in attuazione dell’art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019 ed esplicativa del D.P.C.M. 17.3.2020);

RICHIAMATE la D.G.C. n. 54 del 08/04/2022 e la D.G.C.n.138 del 07.10.2022, di approvazione del Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2022-2024, che qui si intende integralmente e materialmente trascritta, ivi compresi gli allegati;

VISTA la legge 29 dicembre 2022 n.197, recante “Bilancio di Previsione dello Stato per l’anno finanziario 2023 e bilancio pluriennale per il triennio 2023-2025”;

CONSIDERATO che, sulla base dell’attuale quadro normativo di riferimento, e in una visione di transizione dall’attuale alla nuova programmazione, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025 del Comune di Turi ha il compito essenziale di fornire, in modo organico, una visione d’insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell’Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani;

Visti:

il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, e successive modifiche; - il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, recante Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, e successive modifiche;

PREMESSO CHE:

–l’art. 6, commi da 1 a 4, del decreto-legge 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.”;

–l'art. 6, comma 5, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come modificato dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 stabilisce che:

“5. Entro il 31 marzo 2022, con uno o più decreti del Presidente della Repubblica, adottati ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sono individuati e abrogati gli adempimenti relativi ai piani assorbiti da quello di cui al presente articolo.”;

–l'art. 6, comma 6, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come modificato dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge 25 febbraio 2022, n. 15 stabilisce che:

“6. Entro il medesimo termine di cui al comma 5, con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, è adottato un Piano tipo, quale strumento di supporto alle amministrazioni di cui al comma 1. Nel Piano tipo sono definite modalità semplificate per l'adozione del Piano di cui al comma 1 da parte delle amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti.”;

–l'art. 6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito, con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, stabilisce che:

“6-bis. In sede di prima applicazione il Piano è adottato entro il 30 giugno 2022 e fino al predetto termine non si applicano le sanzioni previste dalle seguenti disposizioni: a) articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150; b) articolo 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124; c) articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.”;

–l’art. 6, comma 7, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, stabilisce che:

“7. In caso di mancata adozione del Piano trovano applicazione le sanzioni di cui all'articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, ferme restando quelle previste dall'articolo 19, comma 5, lettera b), del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114.”;

–l’art. 6, comma 8, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, stabilisce che:

“8. All'attuazione delle disposizioni di cui al presente articolo le amministrazioni interessate provvedono con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente. Gli enti locali con meno di 15.000 abitanti provvedono al monitoraggio dell'attuazione del presente articolo e al monitoraggio delle performance organizzative anche attraverso l'individuazione di un ufficio associato tra quelli esistenti in ambito provinciale o metropolitano, secondo le indicazioni delle Assemblee dei sindaci o delle Conferenze metropolitane.”;

PRESO ATTO CHE:

–in data 30 giugno 2022, previa intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, del 2 dicembre 2021, è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 151, il Decreto del Presidente della Repubblica n. 81, recante *“Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”*, di cui all’articolo 6, comma 5, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113;

–in data 30 giugno 2022, previa intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, del 9 febbraio 2022, è stato pubblicato il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione di cui all’art. 6, comma 6 del decreto legge decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113;

VISTA la nota circolare n.2/2022 del 11.10.2022 Dipartimento della funzione pubblica;

DATO ATTO CHE:

– il Comune di Turi, alla data del 31/12/2022 ha meno di 50 dipendenti, computati secondo le modalità di calcolo utilizzate per compilare la tabella 1 del Conto Annuale, e precisamente n. 39 dipendenti, di cui n. 3 dipendenti a tempo determinato (n. 2 unità in servizio con incarico ex art. 110 del D.Lgs. n. 267/2000 e n. 1 unità per progetti PNRR);

– il Comune di Turi alla data del 31/12/2021, conta una popolazione residente pari a 13.077 (dati Ufficio anagrafe comunale), quindi un numero di abitanti inferiore a 15.000;

– con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 23 in data 29.05.2023 è stato approvato il Documento Unico di Programmazione (DUP) 2023/2025;

– nel Documento Unico di Programmazione 2023-2025, è stato inserito integralmente il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2023-2025 e confluiscono anche i dati relativi al Programma Triennale dei LL.PP. e al Piano delle alienazioni e delle valorizzazioni immobiliari anno 2023;

– con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 30 in data 31.05.2023 è stato approvato il Bilancio di Previsione Finanziario 2023-2025;

– il Comune di Turi ha provveduto ad approvare i seguenti provvedimenti di pianificazione e programmazione, che ai sensi dell’art. 6, comma 2, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle indicazioni contenute nel Regolamento recante l’individuazione e l’abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) e nel Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), sono

assorbiti nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO):

- a) *“Prevenzione della Corruzione e Trasparenza triennio 2023-2025 quale Sottosezione di programmazione 2.3 “RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA”* del Piano di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023/2025, documento approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 44 del 30/03/2023;
 - b) Piano Triennale delle Azioni Positive 2021-2023, approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 78 del 06/05/2021;
- alla data di approvazione del PIAO 2023/2025 è in corso di predisposizione la regolamentazione comunale del Lavoro agile in applicazione degli artt. 63 e ss. del CCNL del Comparto Funzioni Locali triennio 2019/2021, sottoscritto il 16.11.2022, da inserire quale contenuto della Sottosezione 3.2 ;

RILEVATO CHE:

- a) il Decreto del Presidente della Repubblica del 30 giugno 2022, n. 81 *“Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”* (che rappresenta il provvedimento cardine per dare attuazione alle nuove disposizioni normative. Attraverso di esso, infatti, sono *“soppressi”* i previgenti adempimenti in materia di pianificazione e programmazione ed è disposto che per le Amministrazioni tenute all’adozione del PIAO, tutti i richiami ai piani individuati dal decreto stesso sono da intendersi come riferiti alla corrispondente sezione del PIAO), pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 151 del 30 giugno 2022, entrato in vigore il 15 luglio 2022, stabilisce:
 - all’art.1, comma 3, che *“Le amministrazioni pubbliche di cui all’articolo1, comma 2, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n.165, con non più di cinquanta dipendenti sono tenute al rispetto degli adempimenti stabiliti nel decreto del Ministro della pubblica amministrazione di cui all’articolo 6, comma 6, del decreto-legge n. 80 del 2021.”*;
 - all’art.1, comma 4, la soppressione del terzo periodo dell’art.169, comma 3-bis del D.Lgs.18 agosto 2000, n. 267, che recitava *“Il piano dettagliato degli obiettivi di cui all’art. 108, comma1, del presente testo unico e il piano della performance di cui all’art.10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente nel PEG.”*, decretando, pertanto, la separazione fra il Piano Esecutivo di Gestione, come definito nel citato art.169, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n.267 e la definizione degli obiettivi di performance dell’Amministrazione;
 - all’art. 2, comma 1, che per gli Enti Locali, di cui all’articolo 2, comma 1, del decreto legislativo18 agosto 2000, n.267, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all’articolo 108, comma 1, del medesimo decreto legislativo e il piano della performance di cui all’articolo10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono assorbiti nel piano integrato di attività e organizzazione di cui all’articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n.80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113;
- b) il Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica -del 30 giugno 2022, n. 132, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 209 del 7 settembre (ufficialmente in vigore il 22 settembre 2022) 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, stabilisce:
 - all’art. 2, comma 1, in combinato disposto con l’art. 6 del Decreto medesimo che reca le modalità semplificate per la redazione del PIAO per le amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti, che il PIAO contiene la scheda anagrafica dell’Amministrazione ed è suddiviso nelle Sezioni di cui agli artt. 3,4 e 5 del Decreto stesso 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:

3. SEZIONE ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

ripartita nelle seguenti sottosezioni di programmazione:

3.1 - SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE - STRUTTURA ORGANIZZATIVA

In questa sottosezione è illustrato il modello organizzativo adottato dall’Amministrazione

3.2 - SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE - ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

In questa sottosezione sono indicati, in coerenza con 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.

3.3 - SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE - PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

In questa sottosezione è indicata la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale e deve evidenziare:

- 1) la capacità assunzionale dell'amministrazione;
- 2) la programmazione delle cessazioni dal servizio;
- 3) le strategie di copertura del fabbisogno, ove individuate;
- 4) le strategie di formazione del personale;
- 5) le situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali

VISTO il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023-2025 del Comune di Turi, parte integrante e sostanziale del presente provvedimento, redatto nella forma semplificata (prevista per i Comuni meno di 50 dipendenti) dal Segretario Generale dell'Ente in collaborazione con la Responsabile del Settore Affari istituzionali e ritenuto di approvarne i contenuti;

RICHIAMATO il D.M. Ministero dell'interno del 19 aprile 2023 (G.U. Serie Generale n.97 del 26-04-2023) il quale ha disposto l'ulteriore differimento del termine per l'approvazione del Bilancio 2023/2025 al 31/05/2023 e conseguentemente approvato l'esercizio provvisorio ai sensi dell'art. 163 del d.Lgs. n. 267/2000 fino a tale data;

VISTA la Legge 24 febbraio 2023, n. 14, di "Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 29 dicembre 2022, n. 198, recante disposizioni urgenti in materia di termini legislativi. Proroga di termini per l'esercizio di deleghe legislative", il c.d. Decreto Milleproroghe;

VISTO il D.M. Ministero dell'interno del 30 maggio 2023 (G.U. Serie Generale n.126 del 31.05.2023) il quale ha disposto l'ulteriore differimento del termine per l'approvazione del Bilancio 2023/2025 al 31/07/2023 e conseguentemente approvato l'esercizio provvisorio ai sensi dell'art. 163 del d.Lgs. n. 267/2000 fino a tale data;

VISTI:

- il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, avente ad oggetto "*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*" e ss.mm.ii.;
- il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, avente ad oggetto "*Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni*" e ss.mm.ii.;
- la legge 6 novembre 2012 n. 190 e successive modifiche e integrazioni recante "*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*";
- il Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33 e ss.mm.ii., avente ad oggetto "*Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche Amministrazioni*";
- il Decreto Legislativo 25 maggio 2016 n. 97, attuativo dell'art. 7 della legge 7 agosto 2015 n. 124, avente ad oggetto "*Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche*";
- il Decreto Legislativo 8 marzo 2013, n. 39, avente ad oggetto "*Disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche Amministrazioni e presso gli Enti privati in contratto pubblico a norma dell'art.1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190*";

- la legge 22 maggio 2017, n. 81, avente ad oggetto “*Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato*” e ss.mm.ii. e, in particolare, il capo II;
- il decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, avente ad oggetto “*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246*” e ss.mm.ii. e, in particolare, l'articolo 48;
- il decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, avente ad oggetto “*Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia*”, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021 n. 113;
- il decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, avente ad oggetto “*Disposizioni urgenti in materia di termini legislativi*”, che all'articolo 1, comma 12, modifica il decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, prevedendo la proroga del termine di prima adozione del PIAO, da parte delle pubbliche amministrazioni, dal 31 gennaio 2022 al 30 aprile 2022;
- il decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36, avente ad oggetto “*Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)*”, convertito, con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, che ha fissato al 30 giugno 2022, il termine per la prima adozione del PIAO;
- il Decreto del Presidente della Repubblica del 30 giugno 2022, n. 81 “*Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione*”, di cui all'articolo 6, comma 5, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 151 del 30 giugno 2022;
- il Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica - del 30 giugno 2022, n. 132, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 209 del 7 settembre (ufficialmente in vigore il 22 settembre 2022), recante il regolamento che definisce i contenuti e lo schema tipo del PIAO, nonché le modalità semplificate per gli enti con meno di 50 dipendenti;

PRESO ATTO che, secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. n. 75/2017, il concetto di “*dotazione organica*” deve tradursi non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma 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;

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 delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;

VISTE le “*Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche*” definite dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione con Decreto dell'8 maggio 2018, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale - Serie Generale n. 173 del 27 luglio 2018;

Vista la determinazione n.39 del 06.02.2023, contenente la verifica delle eccedenze di personale dell'anno 2023 ai sensi dell'art.33 del D.Lgs n.165/2001, e le relative comunicazioni dei responsabili di servizio;

3.2 - Sottosezione Organizzazione del Lavoro agile

(In questa sottosezione sono indicati, in coerenza con 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.)

Con Deliberazione n. 29 del 13.03.2020, quale misura di contrasto immediato all'emergenza sanitaria da Covid-19, la Giunta Comunale aveva approvato il Regolamento Temporaneo per l'adozione del Lavoro Agile (SMART WORKING).

Attualmente, nelle more della regolamentazione comunale del lavoro agile, in coerenza con quanto disposto dagli artt. 63 e seguenti del CCNL 16/11/2022, il predetto istituto presso il Comune di Turi rimane regolato dalle disposizioni di cui alla L. n. 81/2017.

3.3 - Sottosezione Piano Triennale del Fabbisogno del Personale

(In questa sottosezione è indicata la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale e deve evidenziare:

- 1) la capacità assunzionale dell'amministrazione;
- 2) la programmazione delle cessazioni dal servizio;
- 3) le strategie di copertura del fabbisogno, ove individuate;
- 4) le strategie di formazione del personale;
- 5) le situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali)

L'art. 13 del CCNL sottoscritto in data 16/11/2022, ai commi 6,7 e 8 ha stabilito che: *“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.*

7. Le amministrazioni definiscono, in relazione alle caratteristiche proprie delle aree di destinazione e previo confronto di cui all'art. 5 (Confronto), i criteri per l'effettuazione delle procedure di cui al comma 6 sulla base dei seguenti elementi di valutazione a ciascuno dei quali deve essere attribuito un peso percentuale non inferiore al 20%:

- a) esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato;*
- b) titolo di studio;*
- c) competenze professionali quali, a titolo esemplificativo, le competenze acquisite attraverso percorsi formativi, le competenze certificate (es. competenze informatiche o linguistiche), le competenze acquisite nei contesti lavorativi, le abilitazioni professionali.*

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.

Con nota prot. n. 8028 del 03/04/2023, a firma del Responsabile del Settore Economico Finanziario, in ordine alla verifica della capacità assunzionale è emerso che: *“In base all'art. 5 del DM del 17/03/2020, in applicazione e fino al 31/12/2024, come da tabella di calcolo allegata, nonostante le risultanze del Rendiconto 2022, il Comune di Turi risulta si colloca al di sotto del 27%, pertanto risulta essere virtuoso. In base alla norma coloro che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, possono incrementare la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2 e in misura non superiore al valore percentuale indicato nella tabella seguente:*

Art. 5 (Percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio)

Fascia	Popolazione	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024
...
<i>f</i>	10000-59999	9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%
...

Pertanto, per l'anno 2023, la capacità assunzionale del Comune di Turi risulta calcolata come segue:

Spesa di personale da rendiconto di gestione 2018.....	€ 1.774.550,06
Percentuale massima di incremento spesa di personale nel periodo 2020-2023.....	21%
Incremento annuo della spesa di personale 2020-2023	€ 372.665,51
Spesa effettuata nelle annualità 2020-2022 (da decurtare).....	€ 329.015,99
Incremento consentito della spesa per l'anno 2023.....	€ 43.639,52
Per l'anno 2024, la capacità assunzionale del Comune di Turi sulla base dell'ultimo rendiconto approvato alla data odierna risulta calcolata come segue:	
Spesa di personale da rendiconto di gestione 2018.....	€ 1.774.550,06
Percentuale massima di incremento spesa di personale nel periodo 2020-2024.....	22%
Incremento annuo della spesa di personale 2020-2024	€ 390.401,01
Spesa che si prevede di effettuare nelle annualità 2020-2023 (da decurtare).....	€ 372.655,51
Incremento consentito della spesa per l'anno 2024.....	€ 17.745,50”;

Pertanto:

- l'incremento di spesa consentito per l'anno 2023 è pari ad € 43.639,52;
- l'incremento di spesa consentito per l'anno 2024 è pari ad € 17.745,50.

Con ulteriore nota prot. n. 8619 del 12/04/2023, a firma del Responsabile del Settore Economico Finanziario, è stato comunicato che lo 0,55% del monte salari 2018 risulta essere pari ad € 6.700,22, al fine di finanziare le progressioni verticali speciali.

La L. n. 160 del 27/12/2019 (cd. Legge di Bilancio 2020) ad oggetto “*Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2020 e bilancio pluriennale per il triennio 2020-2022*”, in vigore dal 1° gennaio 2020 che, con l'art. 1, commi da 147 a 149, ha riscritto nel modo seguente, la disciplina di cui all'art. 1 (dal comma 361 al comma 362-ter e del comma 365) della L. n. 145/2018 (Legge di Bilancio 2019), relativamente all'utilizzo delle graduatorie dei concorsi pubblici prevedendo, tra l'altro che le graduatorie approvate dal 1° gennaio 2020 sono valide per due anni dalla data di approvazione di ciascuna graduatoria.

Alla luce delle modifiche legislative introdotte dalla Legge di Bilancio 2020, oltre ai vecchi termini di validità delle graduatorie, è stato eliminato l'obbligo di utilizzare le graduatorie dei concorsi pubblici, banditi dal 01/01/2019, esclusivamente per la copertura dei posti messi a concorso e torna ad essere consentito lo scorrimento delle stesse anche per gli idonei.

L'assunzione di personale è subordinata all'esito negativo delle procedure di mobilità di cui agli artt. 34-bis (cd. *mobilità obbligatoria*) e 30, comma 2-bis, (cd. *mobilità volontaria*) del D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii..

L'art. 34-bis del D.Lgs. n. 165/2001 stabilisce che le pubbliche amministrazioni, prima di avviare le procedure di assunzione di personale, sono tenute a comunicare alla struttura regionale di competenza e al Dipartimento della Funzione Pubblica, l'area, il livello e la sede di destinazione per i quali si intende bandire il concorso nonché, se necessario, le funzioni e le eventuali specifiche idoneità richieste; l'eventuale procedura di mobilità volontaria, ex art. 30, comma 2-bis, del D.Lgs. n. 165/2001, è subordinata all'esito negativo del procedimento di cui all'art. 34-bis.

In materia di mobilità obbligatoria l'art. 34-bis, nel testo vigente, è prevista la riduzione dei termini da quarantacinque giorni ad otto giorni, decorsi i quali (dalla ricezione della comunicazione da parte del Dipartimento della funzione pubblica) le amministrazioni possono procedere all'avvio della procedura concorsuale per le posizioni per le quali non sia intervenuta l'assegnazione di personale ai sensi del comma 2 dello stesso articolo; in materia di mobilità volontaria (art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001) è disposto che le amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nel triennio 2019-2021, possono effettuare le procedure concorsuali e le conseguenti assunzioni senza il previo svolgimento delle procedure di cui all'art. 30 del medesimo D.Lgs. n. 165/2001, “al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego fino al 31/12/2024”.

L'art. 9 della Legge 16/01/2003, n. 3, prevede che “*a decorrere dal 2003, fermo restando quanto previsto dall'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni, in materia di programmazione delle assunzioni, con regolamento emanato ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, su proposta del Ministro per la funzione pubblica, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono*

stabiliti le modalità e i criteri con i quali le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, e gli enti pubblici non economici possono ricoprire i posti disponibili, nei limiti della propria dotazione organica, utilizzando gli idonei delle graduatorie di pubblici concorsi approvate da altre amministrazioni del medesimo comparto di contrattazione. [...]”;

Ai sensi del successivo articolo 3, comma 61, della Legge n. 350/2003, *“In attesa dell’emanazione del regolamento di cui all’articolo 9 della legge 16 gennaio 2003, n. 3, le amministrazioni pubbliche ivi contemplate, nel rispetto delle limitazioni e delle procedure di cui ai commi da 53 a 71, possono effettuare assunzioni anche utilizzando le graduatorie di pubblici concorsi approvate da altre amministrazioni, previo accordo tra le amministrazioni interessate”*; questa norma, nel permanere del difetto del regolamento di attuazione, è stata poi successivamente richiamata dall’articolo 1, comma 100, legge n. 311/2004, nel quale è previsto che *“In attesa dell’emanazione del regolamento di cui all’articolo 9 della legge 16 gennaio 2003, n. 3, continuano ad applicarsi le disposizioni di cui all’articolo 3, comma 61, terzo periodo, della legge 24 dicembre 2003, n. 350”* e dall’articolo 14, comma 4-bis, del D.L. 6 luglio 2012, n. 95 (*Spending Review*), in base al quale *“le amministrazioni pubbliche di cui al comma 1 del predetto articolo 2, fermo restando quanto previsto dal comma 13 del medesimo articolo, che non dispongano di graduatorie in corso di validità, possono effettuare assunzioni con le modalità previste dall’articolo 3, comma 61, della legge 24 dicembre 2003, n. 350, anche con riferimento ai vincitori di concorso presso altre amministrazioni”*.

Le pubbliche amministrazioni per coprire posti vacanti possono avvalersi, oltre che delle procedure di assunzione ordinarie previste dal D.Lgs. 165/2001, anche dell’utilizzo di graduatorie di altri enti; l’applicabilità anche al di fuori della PA centrale della norma relativa alla facoltà di utilizzo di graduatorie di Enti diversi per la copertura di posti di lavoro a tempo indeterminato è sostenuta da pronunce giurisprudenziali della magistratura contabile (cfr. deliberazione n.124/2013 della Corte dei Conti Sezione Regionale di Controllo per l’Umbria) e della magistratura amministrativa (cfr. Tar Veneto Sentenza n.864/2011; Tar Basilicata Sentenza n. 574/2011).

L’utilizzo delle graduatorie dei concorsi pubblici in corso di validità approvate da altre pubbliche amministrazioni rappresenta una modalità di reclutamento che si caratterizza per la maggiore celerità, evitando l’onere di indizione di una procedura concorsuale, con minor dispendio di risorse economiche, umane e strumentali; secondo il parere espresso dall’ANCI in data 8/09/2004, il *“previo accordo”* previsto dall’art. 3, comma 61 della Legge 24/12/2003 n. 350 può avvenire anche successivamente all’espletamento della procedura concorsuale.

La giurisprudenza ha chiarito che la modalità di reclutamento, mediante utilizzo delle graduatorie in corso di validità presso altre amministrazioni, rappresenta la regola generale, mentre l’indizione di nuovo concorso costituisce l’eccezione e richiede un’apposita e approfondita motivazione ed inoltre lo scorrimento trova causa proprio nell’obiettivo di ridurre la spesa pubblica, evitando l’indizione di nuovi concorsi per il reclutamento del personale e contestualmente attua i principi di economicità ed efficienza dell’azione amministrativa, tenuto conto del costo e dei tempi per l’esperienza di procedure concorsuali (cfr.: sentenza n.14 del 28/07/2011 del Consiglio di Stato; T.A.R. per la Basilicata, sentenza n. 574/2011; la sentenza n.4329 del 31/07/2012 del Consiglio di Stato; Cons. Stato, ad. plen. n. 14 del 2011; sez. V, n. 1395 del 2011; sez. III, n. 6507 del 2011”).

Con Deliberazione del 11/09/2013 n. 124 la Corte dei Conti, Sezione Regionale di Controllo per l’Umbria, ha definitivamente chiarito il problema interpretativo di cui all’art. 3, comma 61, della L. n. 350/2003, circa lo stabilire il momento a cui rapportare il *“previo accordo tra le amministrazioni interessate”*, ai fini della legittimità dell’assunzione dell’idoneo della graduatoria del concorso bandito da altro Ente, per cui, a tale proposito, la Corte ha evidenziato come le disposizioni che disciplinano la materia non facciano *“alcun riferimento ad alcuna convenzione, ma unicamente al previo accordo”*, che concettualmente *“implica l’intesa ed il consenso delle due amministrazioni in ordine all’utilizzo, da parte di una di esse, della graduatoria concorsuale in corso di validità, relativamente a posti di uguale profilo e categoria professionale, rispetto a quello per cui opera il suddetto utilizzo”* (cfr. TAR Veneto, sent. n. 864/2011).

Con Circolare n. 5/2013 del *“Dipartimento della Funzione Pubblica”* si sottolinea che le Pubbliche Amministrazioni, che devono procedere a nuove assunzioni anche a tempo determinato, in luogo di indire apposite procedure concorsuali, devono attingere alle loro graduatorie vigenti per concorsi pubblici a tempo indeterminato; in mancanza, possono attingere a graduatorie di altre amministrazioni mediante accordo, purché riguardino concorsi inerenti allo stesso profilo professionale del soggetto da assumere.

Il Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 75, recante “*Modifiche e integrazioni al Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, in attuazione della Legge 7 agosto 2015, n. 124 (cd. Riforma "Madia"), in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche*” ha introdotto le novità di seguito riportate:

- superamento della tradizionale determinazione del fabbisogno delle amministrazioni ancorata alla dotazione organica e l'introduzione di un piano del fabbisogno effettivo del personale. La dotazione organica diventa una conseguenza delle scelte compiute dalle amministrazioni nella elaborazione del piano, in un'ottica al contempo di semplificazione e di razionalizzazione del rapporto di impiego alle dipendenze della pubblica amministrazione;
- nel nuovo sistema introdotto dal decreto attuativo Madia n. 75/2017 è previsto che ogni singola amministrazione adotti un piano triennale dei fabbisogni di personale coerente non solo con le apposite linee di indirizzo da emanarsi dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, ma anche con l'organizzazione degli uffici e con la pianificazione pluriennale delle attività e delle performance per una programmatica copertura del fabbisogno di personale nei limiti delle risorse finanziarie disponibili;
- il piano del fabbisogno, che deve essere adottato annualmente dall'organo competente secondo l'ordinamento di ciascuna amministrazione pubblica, deve essere accompagnato dall'indicazione delle risorse finanziarie destinate alla sua attuazione, 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. Per l'adozione dei piani deve essere assicurata la preventiva informazione sindacale, se prevista dai contratti collettivi nazionali;
- il nuovo Piano triennale previsto deve contenere dei precisi vincoli finanziari inerenti le disponibilità delle risorse e degli effettivi bisogni della Pubblica Amministrazione;
- il piano del fabbisogno prende il posto della vecchia programmazione del fabbisogno del personale, e che lo stesso deve essere approvato ogni anno ed avere una valenza triennale e che, altresì, lo stesso continua ad essere un allegato al DUP in considerazione della finalità di documento riassuntivo di tutte le scelte programmatiche che caratterizzano il DUP stesso.

Secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. n. 75/2017, il concetto di “*dotazione organica*” deve tradursi non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma 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; il Piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere definito in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'ente, la quale, oltre ad essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa.

Le “*Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche*” definite dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione con Decreto dell'8 maggio 2018, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale - Serie Generale n. 173 del 27 luglio 2018:

- sono volte ad orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei propri piani dei fabbisogni di personale, secondo le previsioni degli articoli 6 e 6-ter del Decreto Legislativo n. 165/2001, come novellati dall'articolo 4 del decreto legislativo n. 75 del 2017;
- sono adottate con decreto di natura non regolamentare ai sensi dell'articolo 6-ter, comma 1, del Decreto Legislativo n. 165 del 2001, definiscono una metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni devono adattare, in sede applicativa, al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore; gli enti territoriali opereranno, altresì, nell'ambito dell'autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica;
- sono definite per la predisposizione dei piani triennali dei fabbisogni (PTFP) di personale delle pubbliche amministrazioni, nell'ottica di coniugare l'ottimale impiego delle risorse pubbliche disponibili e gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini e di assicurare, da parte delle amministrazioni destinatarie, il rispetto degli equilibri di finanza pubblica.

La “*dotazione organica*” dell'Ente, nella nuova visione introdotta dal D.Lgs. n. 75/2017, deve essere intesa come “dotazione” di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte, in relazione

ai rispettivi ordinamenti; con riferimento agli enti locali, l'indicatore di spesa potenziale massima è quello imposto dal vincolo esterno di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e ss.mm.ii. (spesa media del triennio 2011/2013), che, per il Comune di Turi, è pari a € 1.758.738,61, come si evince dalla relazione prot. n. 1767 del 25/01/2022 a firma della Responsabile del Settore Economico -Finanziario.

Il piano triennale dei fabbisogni deve essere adottato e può essere periodicamente modificato dalle Amministrazioni pubbliche in coerenza, con le linee di indirizzo emanate, ai sensi dell'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, con Decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione; dalla lettura combinata dei commi 2 e 3 dell'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, risulta che il contenuto del Piano assume una duplice veste: da un lato, deve indicare la consistenza della dotazione organica (intesa come totalità delle figure necessarie all'ente) e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati (comma 3), dall'altro, deve illustrare le risorse finanziarie destinate alla sua attuazione, 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 (comma 2); quindi, la dotazione necessaria agli enti per lo svolgimento delle funzioni è uguale al fabbisogno di personale che è dato dalla sommatoria dei posti coperti e del personale "assumibile"; la copertura dei posti vacanti avviene in ogni caso nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente (cfr. ultimo alinea comma 3 dell'art. 6, del D.Lgs. n. 165/2001).

Inoltre, ai fini delle assunzioni di personale, le Amministrazioni pubbliche devono osservare i seguenti vincoli normativi:

a) approvazione nei termini del bilancio di previsione, del rendiconto della gestione, del bilancio consolidato ai sensi dell'art. 9, comma 1-*quinquies*, del D.L. 24/06/2016, n. 113, comma aggiunto dalla legge di conversione 7/08/2016, n. 160;

b) invio dei dati relativi ai documenti contabili di cui al punto precedente alla Banca dati delle amministrazioni pubbliche (BDAP), di cui all'art. 13 della legge 31/12/2009, n. 196, nel termine di trenta giorni dalla loro approvazione; sanzione prevista: divieto di assunzione transitorio fino ad avvenuto adempimento: in caso di mancato rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla BDAP, gli enti non possono procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto, fino a quando non abbiano adempiuto;

c) adempimenti piattaforma certificazione crediti previsti dall'art. 9, comma 3-*bis*, del D.L. 29/11/2008, n. 185, comma aggiunto dalla legge di conversione 28/01/2009, n. 2 e da ultimo modificato dall'art. 27, comma 2, lett. a), b), c) e d), del D.L. 24/04/2014, n. 66, convertito con modificazioni dalla legge 23/06/2014, n. 89;

d) su istanza del creditore di somme dovute per somministrazioni, forniture, appalti e prestazioni professionali, le pubbliche amministrazioni, di cui all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. 30/03/2001, n. 165 certificano, nel rispetto delle disposizioni normative vigenti in materia di patto di stabilità interno, entro il termine di 30 giorni dalla data di ricezione dell'istanza, se il relativo credito sia certo, liquido ed esigibile, anche al fine di consentire al creditore la cessione pro soluto o pro solvendo a favore di banche o intermediari finanziari riconosciuti dalla legislazione vigente; sanzione prevista: Divieto di assunzione fino al permanere dell'inadempimento; la P.A. che risulti inadempiente non può procedere ad assunzioni di personale.

Il Comune di Turi:

- con propria deliberazione n. 78 del 06/05/2021 ha approvato il Piano triennale delle azioni positive triennio 2021/2024, in tema di pari opportunità, ai sensi l'art. 48 del D. Lgs. n. 198 del 11/04/2006 e dell'art. 7, comma 5, del D.Lgs. n. 196 del 23/05/2000;
- non presenta situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, così come accertato con Determinazione n. 129 del 06/02/2023 del Responsabile del Settore Affari Istituzionali, ai sensi dell'art. 33 del D. lgs. n. 165/2001;
- ha registrato a consuntivo 2022 un rapporto tra spesa di personale e spesa corrente pari al 18,08%;
- ha regolarmente effettuato la rideterminazione della dotazione organica nel corso dell'ultimo triennio;
- negli ultimi tre anni non ha dichiarato il dissesto finanziario;
- non versa attualmente nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art. 242 del D. Lgs. 267/2000;

- nell'anno 2022, sulla base dei dati del consuntivo, ha rispettato l'obbligo di riduzione della spesa di personale disposto dall'art. 1, comma 557-quater, della Legge 296/2006 rispetto al valore medio del triennio 2011-2013;
- ha la spesa del personale in servizio a tempo indeterminato, che sommata a quella del personale in servizio a tempo determinato ed a quella prevista per le assunzioni programmate – tenuto conto dei risparmi rivenienti per ciascuna annualità dai collocamenti in quiescenza programmati – è contenuta nel limite esterno di spesa potenziale massima definito dall'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e ss.mm.ii. (spesa media del triennio 2011/2013), ed è pari a € 1.758.738,61;
- è in regola con l'attuale normativa in materia di assunzione del personale negli Enti Locali;
- è in regola con le assunzioni relative alle categorie protette di cui alla L. n. 68/1999;
- con determinazione n. 1354 del 19/12/2022, ha proceduto alla presa d'atto della nomina del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), valida fino al 12/12/2025;
- prima di procedere alle assunzioni ci si riserva di verificare di essere in regola con gli adempimenti richiesti dall'attivazione della piattaforma certificazione crediti previsti dall'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, comma aggiunto dalla legge di conversione 28/01/2009, n. 2 e da ultimo modificato dall'art. 27, comma 2, lett. a), b), c) e d), del D.L. 24/04/2014, n. 66, convertito con modificazioni dalla legge 23/06/2014, n. 89;
- entro i termini di legge ha approvato con D.C.C. n. 17 del 26/04/2023 il Rendiconto della gestione relativo all'esercizio finanziario 2022, con D.C.C. n. 23 del 29.05.2023 il Documento Unico di Programmazione (DUP) 2023/2025, con D.C.C. n. 30 del 31.05.2023 il Bilancio di Previsione Finanziario 2023-2025 e ha provveduto a inviare entro i termini di legge i dati di tali documenti finanziari, approvati, alla Banca dati delle pubbliche amministrazioni (BDAP);.
- entro i termini di legge ha approvato il bilancio consolidato 2022, ai sensi dell'art. 11 bis del D. Lgs. n. 118/2011 e nella data del 06 giugno 2023 si è provveduto alla trasmissione dei relativi dati alla Banca dati delle pubbliche amministrazioni (BDAP).

Inoltre, si fa presente che:

- l'Ente soddisfa il rispetto del tetto del valore medio di spesa del personale del triennio 2011-2013 nella previsione 2023, in ottemperanza a quanto previsto dall'art.1, comma 557-quater della Legge n.296/2006 e ss.mm.ii. e del comma 5 dell'art.3 del D.L. 24 giugno 2014, n.90, convertito, con modificazioni, dalla Legge 11 agosto 2014, n.114 e ss.mm.ii.;
- il Piano del fabbisogno di personale approvato con il presente provvedimento è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'Ente e troverà copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione anno 2023 e del bilancio pluriennale 2023/2025;
- il Piano del fabbisogno di personale approvato con il presente provvedimento è adottato in conformità alla vigente legislazione ed in virtù di una valutazione complessiva in termini di efficienza e buon andamento dell'azione amministrativa dell'Ente e che, pertanto, esso potrà subire modifiche e/o variazione per effetto di eventuali riforme legislative in materia nonché per effetto del sopraggiungere di nuove valutazioni di fatto e /o di diritto tali da imporre una revisione della presente programmazione assunzionale;
- ciascuna assunzione programmata è, in ogni caso, subordinata alla preventiva verifica ed attestazione del rispetto dei limiti e vincoli di spesa posti dalla normativa vigente nel tempo, all'attestazione della sostenibilità finanziaria e di bilancio della stessa;
- nelle more del completamento delle procedure dirette all'assunzione del personale di cui al presente provvedimento, o nel caso in cui necessiti far fronte alla copertura temporanea di posti apicali vacanti, si potrà fare ricorso all'istituto dello scavalco condiviso, fermo restando quanto previsto dalle norme vigenti sulla materia sul rispetto dei vincoli in materia e senza dover apportare ulteriori modifiche al fabbisogno triennale di personale;
- l'eventuale fabbisogno di personale e/o le eventuali riorganizzazioni dei servizi autorizzano questa Amministrazione ad apportare ulteriori variazioni alla propria programmazione e dotazione organica in qualsiasi momento si dovessero creare le necessità connesse all'evoluzione dell'intero assetto organizzativo e funzionale dell'Ente o qualora si dovessero verificare esigenze tali da determinare

mutamenti del quadro di riferimento relativamente al triennio 2023/2025 e, pertanto, è rinviata a successivo provvedimento, l'eventuale ulteriore modifica del presente PTF, sulla scorta delle esigenze dell'Ente;

- con D.G.C. n. 22 del 17/02/2023 si è proceduto a prendere atto delle dimissioni di n. 1 Collaboratore Amministrativo-Messo Notificatore, con decorrenza dal 15/02/2023 e che necessita, con estrema urgenza trovare una soluzione per la copertura del suddetto posto rimasto vacante.

La dotazione organica, pertanto, alla data del 01/06/2023 risulta essere la seguente:

NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE	POSTI IN DOTAZIONE ORGANICA	PROFILI PROF.LI	TOTALE PERSONALE IN SERVIZIO
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	N. 10	n. 1 Funzionario Amministrativo n. 2 Funzionari Contabili (di cui n. 1 <i>part-time</i> al 50%) n. 4 Funzionari Tecnici (di cui n. 1 con contratto a t.d. ex art. 110 Tuel) n. 1 Funzionario di Vigilanza (con contratto a t.d. ex art. 110 Tuel) n. 2 Funzionari Assistenti Sociali	N. 10
AREA DEGLI ISTRUTTORI	N. 23	n. 15 Istruttori Amministrativi (di cui n. 1 <i>part-time</i> al 50%) n. 1 Istruttore Tecnico n. 7 Istruttori di Vigilanza	N. 23
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	N. 0	Collaboratore servizi generali-Messo notificatore	N. 0
AREA DEGLI OPERATORI	N. 2	n. 2 Operatori dei servizi ausiliari	N. 2
	TOTALE N. 35		N. 35
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	N. 1	Funzionario Tecnico a tempo determinato per P.N.R.R.	+ 1

La spesa di personale complessiva, comprensiva delle assunzioni programmate nel triennio 2023/2025, è contenuta nel tetto della spesa per il personale con riferimento al valore medio del triennio 2011/2013, così come riportato nella seguente tabella:

TABELLA 1		
SPESA MEDIA del personale triennio 2011-2013	SPESA NETTA TOTALE del personale Anno 2022	SPESA NETTA TOTALE del personale prevista per l'Anno 2023
€ 1.758.738,61	€ 1.362.317,31	€ 1.441.540,11

Sulla scorta del calcolo delle capacità assunzionali, alla luce del rendiconto 2022 approvato con D.C.C. n. 17 del 26/04/2023 con nota prot. n. 8028 del 03/04/2023 a firma del Responsabile del Settore Economico Finanziario, è stata ridefinita la capacità assunzionale del Comune di Turi in applicazione della nuova disciplina normativa dettata dall'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 (cd. "Decreto Crescita"), convertito con modificazioni nella Legge n. 58/2019, attuato dal D.M. del 17/03/2020 entrato in vigore il 20 aprile 2020, così come specificato nel prospetto seguente:

RAPPORTO SPESA DEL PERSONALE con riferimento al Rendiconto della gestione anno 2022 / ENTRATE CORRENTI con riferimento ai rendiconti della gestione anni 2020-2021-2022 (secondo la definizione resa nell'art. 2 del D.M. del 17.03.2020) (in termini numerici)	VALORE SOGLIA DI MASSIMA SPESA DEL PERSONALE (dato dal rapporto della spesa del personale rispetto alle entrate correnti) PER FASCIA DEMOGRAFICA DI APPARTENENZA (cfr. Tab. 1, art. 4, D.M. del 17.03.2020)	RAPPORTO SPESA DEL PERSONALE / ENTRATE CORRENTI COMUNE di TURI (in termini percentuali)	VALORI PERCENTUALI MASSIMI DI INCREMENTO ANNUALE PER ASSUNZIONE DI PERSONALE A T. INDET. (in rapporto alla spesa registrata nel 2018) (cfr. Tab. 2, art. 5, D.M. del 17.03.2020)
--	--	---	---

€ 1.587.731,89 / € 8.722.195,90	27,0% [in quanto Comune di fascia f)]	18,20%	ANNO 2023 21,0%
---------------------------------------	---	---------------	--------------------------------------

INCREMENTO MASSIMO DELLA SPESA		
Spesa personale Rendiconto anno 2022		€ 372.655,51
Entrate correnti da rendiconti della gestione anni 2020-2021-2022		
TOTALE SPESA CON INCREMENTO MASSIMO		€ 2.147.205,57
MAGGIORE SPESA PER ASSUNZIONI A. 2023, AI SENSI DEL DPCM 17/03/20		
€ 43.639,52		

Risulta confermato l'importo della maggiore spesa rispetto all'anno 2018 per assunzioni per l'anno 2023, ai sensi del DPCM del 17/03/2020.

In base al C.C.N.L. relativo al personale del Comparto Funzioni locali, triennio 2019/2021, sottoscritto in data 16/11/2022 e, in particolare, all'art. 4, comma 5, nel quale è testualmente previsto che "Sono, altresì, oggetto di sola informazione gli atti di organizzazione degli uffici di cui all'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001, ivi incluso il piano triennale dei fabbisogni di personale, ed ogni altro atto per il quale la legge preveda il diritto di informativa alle OO.SS. L'informazione di cui al presente comma deve essere resa almeno 5 giorni lavorativi prima dell'adozione degli atti.",

con nota prot. n. 10810 del 09/05/2023, il prospetto relativo al Piano assunzionale 2023-2025 è stato trasmesso alle OO.SS. e alla RSU di questo Ente.

Il Piano del Fabbisogno del Personale per il triennio 2023/2025 e il relativo Piano occupazionale 2023, sulla scorta del calcolo delle capacità assunzionali e alla luce del rendiconto 2022 approvato con D.C.C. n. 17 del 26/04/2023 è il seguente:

PIANO FABBISOGNO DEL PERSONALE TRIENNIO 2023/2025

ANNUALITA'	PROFILO PROFESSIONALE	N.ro UNITA'	TIPOLOGIA DI CONTRATTO	FABBISOGNO ESPRESSO IN TERMINI FINANZIARI (costo comprensivo di Irap)	
2023	Funzionario Amministrativo	1	<i>Full time</i>	Euro	103.955,29
	Funzionario Contabile	1	<i>Full time</i>		
	Funzionario Contabile	1	<i>Part-time (83,33%)</i>		
	Funzionario Tecnico	4	<i>Full time (di cui n. 1 ex art.110, comma 1 Tuel)</i>	Euro	149.712,12
	Funzionario di Vigilanza	2	<i>Full time (di cui n. 1 ex art.110, comma 1 Tuel)</i>	Euro	72.062,62
	Funzionario Assistente Sociale	2	<i>Full time</i>	Euro	69.840,94
	Istruttore Amministrativo	14	<i>Full time</i>	Euro	450.515,38
	Istruttore Amministrativo	1	<i>Part-time (83,33%)</i>	Euro	26.815,32
	Istruttore Tecnico	1	<i>Full time</i>	Euro	32.179,67
	Istruttore di Vigilanza	7	<i>Full time</i>	Euro	233.033,57

	Collaboratore servizi generali-messo Notificatore	1	<i>Full time</i>	Euro	28.042,83
	Operatori dei Servizi ausiliari di cui n. 1 transita in area superiore	passaggio da 2 a 1	<i>Full time</i>	Euro	27.221,35
	TOTALE 36	SPESA TOTALE PREVISTA		Euro	1.089.423,80
	Funzionario tecnico per PNRR	n. 1 a tempo determinato			

ANNUALITA'	PROFILO PROFESSIONALE	N.ro UNITA'	TIPOLOGIA DI CONTRATTO	FABBISOGNO ESPRESSO IN TERMINI FINANZIARI (costo comprensivo di Irap)	
2024	Funzionario Amministrativo	1	<i>Full time</i>		
	Funzionario Contabile	1	<i>Full time</i>	Euro	103.955,29
	Funzionario Contabile	1	<i>Part-time</i>		
	Funzionari Tecnici	4	<i>Full time</i> (di cui n. 1 ex art.110, comma 1 Tuel)	Euro	149.712,12
	Funzionario di Vigilanza	2	<i>Full time</i> (di cui n. 1 ex art.110, comma 1 Tuel)	Euro	72.062,62
	Funzionario Assistente Sociale	2	<i>Full time</i>	Euro	69.840,94
	Istruttore Amministrativo	14	<i>Full time</i>	Euro	450.515,38
	Istruttore Amministrativo	2	<i>Part-time</i>	Euro	57.064,21
	Istruttore Tecnico	1	<i>Full time</i>	Euro	32.179,67
	Istruttore di Vigilanza	7	<i>Full time</i>	Euro	233.033,57
	Collaboratore servizi generali-messo Notificatore	1	<i>Full time</i>	Euro	28.042,83
	Operatori dei Servizi ausiliari	1	<i>Full time</i>	Euro	27.221,35

		TOTALE 37	SPESA TOTALE PREVISTA		Euro	1.119.672,69
ANNUALITA'	PROFILO PROFESSIONALE	N.ro UNITA'	TIPOLOGIA DI CONTRATTO	FABBISOGNO ESPRESSO IN TERMINI FINANZIARI (costo comprensivo di Irap)		
	2025	Funzionario Amministrativo	1	<i>Full time</i>	Euro	103.955,29
Funzionario Contabile		1	<i>Full time</i>			
Funzionario Contabile		1	<i>Part-time</i>			
Funzionari Tecnici		4	<i>Full time</i> (di cui n. 1 ex art.110, comma 1 Tuel)	Euro	149.712,12	
Funzionario di Vigilanza		2	<i>Full time</i> (di cui n. 1 ex art.110, comma 1 Tuel)	Euro	72.062,62	
Funzionario Assistente Sociale		2	<i>Full time</i>	Euro	69.840,94	
Istruttore Amministrativo		14	<i>Full time</i>	Euro	450.515,38	
Istruttore Amministrativo		2	<i>Part-time</i>	Euro	57.064,21	
Istruttore Tecnico		1	<i>Full time</i>	Euro	32.179,67	
Istruttore di Vigilanza		7	<i>Full time</i>	Euro	233.033,57	
Collaboratore servizi generali-Messo Notificatore		1	<i>Full time</i>	Euro	28.042,83	
Operatori dei Servizi ausiliari		1	<i>Full time</i>	Euro	27.221,35	
		TOTALE 37	SPESA TOTALE PREVISTA		Euro	1.119.672,69

PIANO OCCUPAZIONALE ANNO 2023

PROFILO PROFESSIONALE	CLASSIFICAZIONE	MODALITÀ DI COPERTURA	SPESA PREVISTA Max €43.639,52
N. 1 Funzionario di Vigilanza	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	Assunzione a mezzo mobilità o, in caso di procedura deserta, a mezzo scorrimento graduatorie, con decorrenza presumibile dal 01/08/2023	Euro 32.735,21
TOTALE SPESA PER ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2023			Euro 32.735,21

-si procederà altresì ad aumentare a n. 30 ore l'orario di lavoro di n.1 dipendente dell'area Funzionari e dell'elevata qualificazione e n. 1 Istruttore Amministrativo a attualmente in servizio part-time con n. 18 ore settimanali attualmente in servizio part-time non incidenti sull'importo della capacità assunzionale;

-si procederà a coprire il posto di Collaboratore Amministrativo-Messo Notificatore a mezzo progressione verticale speciale di cui all'art. 13 del CCNL del 16.11.2023 Euro 821,48.

PIANO OCCUPAZIONALE ANNO 2024

PROFILO PROFESSIONALE	CLASSIFICAZIONE	MODALITÀ DI COPERTURA	SPESA PREVISTA Max 17.745,50
N. 1 Istruttore Amministrativo	ISTRUTTORI	Assunzione part-time con scorrimento graduatoria del Comune di Turi, con decorrenza presumibile dal 01/06/2024	Euro 17.745,50
TOTALE SPESA PER ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2024			Euro 17.745,50

TENUTO CONTO delle unità ritenute necessarie in funzione delle politiche e degli obiettivi strategici perseguiti dall'Amministrazione per il triennio 2023-2025, nonché delle tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle finalità istituzionali dell'Ente, così come previsto nel Piano triennale dei fabbisogni di personale 2023/2025 approvato con il presente provvedimento, la DOTAZIONE ORGANICA per l'anno 2023 risulta così RIMODULATA:

DOTAZIONE ORGANICA ANNO 2023 RIMODULATA COME DA PTFP 2023/2025

AREE	POSTI IN DOTAZIONE ORGANICA	PROFILI PROF.LI	TOTALE PERSONALE IN SERVIZIO	
FUNZIONARI ED E.Q.	1	Funzionario Amministrativo	1	€ 103.955,29
	1	Funzionario Contabile	1	
	1	Funzionario Contabile <i>part-time</i>	1	
FUNZIONARI ED E.Q.	4	Funzionario Tecnico	4	€ 149.712,12
FUNZIONARI	2	Funzionario di Vigilanza	2	€ 72.062,62
FUNZIONARI	2	Funzionario Assistente Sociale	2	€ 69.840,94
ISTRUTTORI	14	Istruttore Amministrativo	14	€ 450.515,38
ISTRUTTORI	1	Istruttore Amministrativo <i>part-time</i>	1	€ 26.815,32
ISTRUTTORI	1	Istruttore Tecnico	1	€ 32.179,67
ISTRUTTORI	7	Istruttore di Vigilanza	7	€ 233.033,57
OPERATORI ESPERTI	1	Collaboratore servizi generale-Messo notificatore	1	€ 28.042,83
OPERATORI ESPERTI	1	Operatore dei servizi ausiliari	1	€ 27.221,35
	TOTALE N. 36		N. 36	€ 1.089.423,80

Al personale a tempo indeterminato presente in dotazione organica, si aggiunge n. 1 Funzionario tecnico a tempo determinato per il PNRR.

RILEVATO CHE il Comune di Turi si colloca nella fascia demografica lett. f) (popolazione da 10.000 a 59.999 della tabella 1 del citato D.M., avendo una popolazione residente di riferimento pari a 13.031;

FASCE DEMOGRAFICHE			
DA	A	VALORE SOGLIA	FASCIA
0	999	29,50%	a
1.000	1.999	28,60%	b
2.000	2.999	27,60%	c
3.000	4.999	27,20%	d
5.000	9.999	26,90%	e
10.000	59.999	27,00%	f
60.000	249.999	27,60%	g
250.000	1.499.999	28,80%	h
1.500.000	50.000.000	25,30%	i
Abitanti al 31.12 ▼			
2022	13.031		
VALORE SOGLIA		27,00%	f

TENUTO CONTO che per il rispetto del limite di cui all'[art. 9, comma 28 del D.L.78/2010](#), così come aggiornato dal [D.L. 113/2016](#) convertito nella [Legge n. 160/2016](#), la spesa complessiva per il personale a tempo determinato non può essere superiore alla spesa sostenuta per le medesima finalità nell'anno 2009 pari a euro 0,00 per gli enti in regola con il vincolo comma 557 legge 296/2006 (per gli enti non in regola con vincolo comma 557 legge 296/2006 il limite è pari al 50% della spesa sostenuta nel 2009) così rideterminata a seguito della esclusione della spesa dei rapporti a tempo determinato di cui all'[art. 110, comma 1 del D. Lgs. n. 267/2000](#), del personale comandato (ferma restando l'imputazione figurativa della spesa per l'ente cedente come indicato dalla Corte dei Conti Autonomie n. 12/2017) e del personale coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea nonché nell'ipotesi di cofinanziamento, con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti;

RICHIAMATO la deliberazione n.15/SEZAUT/2018/QMIG Corte dei Conti Sezione delle Autonomie “applicabilità dell'art.9, comma 28, del D.L.78/2010 agli Enti locali che abbiano sostenuto spese di lavoro flessibile, nel 2009 o nel triennio 2007/2009 per importi irrisori inidonei a costituire parametro di riferimento assunzionale”;

CONSIDERATO CHE le capacità assunzionali a tempo **indeterminato** sono state determinate in base a quanto previsto dall'art. 33, comma 2 del D.L. n.34/2019, convertito con modificazioni dalla Legge 58/2019 e dal successivo D.M. 17/03/2020, le cui principali disposizioni sono state riportate in precedenza;

DI DARE ATTO, altresì che:

- il Piano del fabbisogno di personale approvato con il presente provvedimento è adottato in conformità alla vigente legislazione ed in virtù di una valutazione complessiva in termini di efficienza e buon andamento dell'azione amministrativa dell'Ente e che, pertanto, esso potrà subire modifiche e/o variazione per effetto di eventuali riforme legislative in materia nonché per effetto del sopraggiungere di nuove valutazioni di fatto e /o di diritto tali da imporre una revisione della presente programmazione assunzionale;
- l'eventuale fabbisogno di personale e/o le eventuali riorganizzazioni dei servizi autorizzano questa Amministrazione ad apportare ulteriori variazioni alla propria programmazione e dotazione organica in qualsiasi momento si dovessero creare le necessità connesse all'evoluzione dell'intero assetto organizzativo e funzionale dell'Ente o qualora si dovessero verificare esigenze tali da determinare mutamenti del quadro di riferimento relativamente al

triennio 2023/2025 e, pertanto, è rinviata a successivo provvedimento, l'eventuale ulteriore modifica del presente PTF, sulla scorta delle esigenze dell'Ente;

RILEVATO altresì, come si evince dalla documentazione esaminata, che:

- secondo le disposizioni di cui alla tabella 2 del più volte citato DM, il Comune di Turi ha la possibilità di incrementare la spesa di personale (determinato secondo quanto previsto dal DM) relativa all'anno 2018 (art. 5, comma 1 del DM), come riportato nella sottostante tabella:

FASCE DEMOGRAFICHE		VALORI SOGLIA				
DA	A	2020	2021	2022	2023	2024
0	999	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
1.000	1.999	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
2.000	2.999	20,00%	25,00%	28,00%	29,00%	30,00%
3.000	4.999	19,00%	24,00%	26,00%	27,00%	28,00%
5.000	9.999	17,00%	21,00%	24,00%	25,00%	26,00%
10.000	59.999	9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%
60.000	249.999	7,00%	12,00%	14,00%	15,00%	16,00%
250.000	1.499.999	3,00%	6,00%	8,00%	9,00%	10,00%
1.500.000	50.000.000	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%
Abitanti al 31.12						
2022	13.031					
	VALORI SOGLIA	9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%

- che secondo le disposizioni di cui all'art.7 del più volte citato DM, per gli enti virtuosi ... *“La maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 ...”*;

ANNO		2023	VALORE	FASCIA
Popolazione al 31 dicembre	ANNO	2021	13.031	f
Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio")	ANNI	2022	1.587.731,89 €	(l)
			1.774.550,06 €	(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")	2020		9.378.750,22 €	
	2021		9.980.962,22 €	
	2022		10.010.964,35 €	
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio			9.790.225,60 €	
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2022		1.068.029,70 €	
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE	(b)		8.722.195,90 €	
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)	(c)			18,20%
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))	(f)		767.261,00 €	
Sommatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1	(f1)		2.354.992,89 €	
Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM nel periodo 2020-2024	(h)	2023		21,00%
Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2 (2020-2024) - (a1) * (h)	(i)		372.655,51 €	
Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. foglio "Resti assunzionali")	(l)		0,00 €	
Migliore alternativa tra (i) e (l) in presenza di resti assunzionali (Parere RGS)	(m)		372.655,51 €	
Tetto di spesa comprensivo del più alto tra incremento da Tab. 2 e resti assunzionali - (a1) + (m)	(m1)		2.147.205,57 €	
Confronto con il limite di incremento da Tabella 1 DM (Parere RGS) - (m1) < (f)	(n)		2.147.205,57 €	
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	(o)	2023	2.147.205,57 €	

RILEVATO che con il presente atto:

- sono previste assunzioni a tempo indeterminato nel rispetto dei vincoli assunzionali sopra citati;
- non sono previste assunzioni a tempo determinato;

RICHIAMATA la deliberazione di Giunta Comunale n. 115 del 30 agosto 2022 è stato approvato il Piano degli obiettivi e della Performance triennio 2022/2024;

PRESO ATTO CHE:

- l'articolo 33 del D.Lgs. n.165/2001, come modificato con la Legge 183/2011, ha introdotto l'onere di verifica annuale da parte degli enti delle eventuali eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria con conseguente obbligo di comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica;
- le amministrazioni che non adempiono alla ricognizione annuale non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere, mentre i responsabili delle unità organizzative che non attuano le procedure previste dal richiamato articolo 33 ne rispondono in via disciplinare;

RILEVATO che i Responsabili dei Settori comunali hanno attestato che non risultano sussistere nei relativi settori situazioni di eccedenze o soprannumero di personale, nella determinazione n.39 del 06.02.2023;

PRESO ATTO CHE L'ENTE:

- ha rideterminato la dotazione organica del personale ed ha effettuato la ricognizione delle eccedenze di personale, nel rispetto delle norme sopra richiamate;

- ha rispettato i vincoli di finanza pubblica per l'anno 2022;
- rispetta il limite di cui all'art. 1, comma 557 della L. 296/2006;
- risulta essere adempiente con la BDAP Bilanci;

RRILEVATO CHE:

- sono confermati anche per l'anno 2023 i vincoli per le assunzioni a tempo indeterminato previsti per il 2022;
- il limite assunzionale massimo per l'anno 2023 è pari ad euro 43.639,52 ma l'Ente ritiene sufficiente di utilizzare l'importo di euro 32.735,21 compresi oneri riflessi e di IRAP.

PRESO ATTO che dal rendiconto della gestione 2022 approvato in data 26.04.2023 con deliberazione del Consiglio Comunale n. 17 la spesa del personale ammonta ad euro 1.587.731,89;

PRESO atto che l'ente non risulta strutturalmente deficitario ai sensi dell'art.242 comma 1 Tuel;

PRESO ATTO che il limite di cui all'art. 1, comma 557 quater della L. 296/2006, come modificato dall'art. 3, comma 5 bis del D.L. 90/2014, risulta come segue:

- **Media triennio 2011-2012-2013 € 1.758.738,61;**
- Previsione 2023 € 2.182.163,68;
- Previsione 2024 € 1.809.962,95;
- Previsione 2025 € 1.825.173,40.

PRESO ATTO che per il rispetto del limite di cui all'art. 9, comma 28 del D.L.78/2010, così come aggiornato dal D.L. 113/2016 convertito nella Legge n. 160/2016, la spesa complessiva per il personale a tempo determinato non può essere superiore alla spesa sostenuta per le medesima finalità nell'anno 2009, rideterminata a seguito della esclusione della spesa dei rapporti a tempo determinato di cui all'art. 110, comma 1 del D.Lgs. n. 267/2000;

VISTO il D.Lgs. n. 267/2000 (TUEL) e s.m .i.;

VISTO il D.Lgs. n. 118/2011, e in particolare l'allegato 4/2, e s.m .i.;

VISTO lo Statuto Comunale;

VISTO il D.Lgs 30 marzo 2001 n.165 e s.m.i;

VISTO il D.Lgs n.50/2016 e s.m.e.i;

VISTO il C.C.N.L vigente per il personale del Comparto Funzioni Locali;

VISTO il decreto-legge 10.10.2012 n.174 convertito in legge il 7.12.2012 n.213;

VISTO il decreto-legge 24.06.2014 n.90 coordinato con legge di conversione 11.08.2014 n.114;

VISTO la circolare del Ministero per la P.A. sul DM attuativo dell'art. 33, c. 2, D. L. n. 34/2019 in materia di assunzione di personale;

ACQUISITI:

- il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica, attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa, sulla presente proposta deliberativa e sull'intero documento di programmazione PIAO 2023/2025, espresso dal Segretario Generale dell'Ente, ai sensi e per gli effetti degli artt. 49, comma 1, e 147-bis, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000 e ss.mm.ii.;

- il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica, attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa, espresso dal Responsabile del Settore Affari Istituzionali sulla Sezione 3. "ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO" del PIAO 2023/2025 che si approva;
- il parere favorevole in ordine alla regolarità contabile espresso dalla Responsabile del Settore Economico-Finanziario, ai sensi e per gli effetti degli artt. 49, comma 1, e 147-bis, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000 e ss.mm.ii.;

per tutto quanto sopra espresso, ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. 448/2001, a seguito dell'istruttoria svolta;

RICHIAMATI

- la proposta deliberativa di Consiglio Comunale;
- la Deliberazione di Consiglio Comunale n.23 del 29.05.2023;
- la Deliberazione di Consiglio Comunale n.30 del 31.05.2023;
- la Deliberazione di Consiglio Comunale n.17 del 26.04.2023;
- la Deliberazione di Consiglio Comunale n.28 del 29.07.2022;
- la deliberazione del Consiglio Comunale n.42 del 28.09.2022
- la deliberazione di Giunta Comunale n.148 del 28.10.2022;
- lo Statuto Comunale;
- il vigente Regolamento di contabilità;
- i pareri favorevoli di regolarità contabile espressi dal Responsabile del Settore economico finanziario ai sensi dell'art.49 del D.Lgs n.267/2000;
- il parere di regolarità tecnica ai sensi e per gli effetti degli artt. 49, comma 1, e 147-bis, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000 e ss.mm.ii. Segretario Generale Dott.ssa M.L.Calabrese;
- il parere di regolarità tecnica sulla sottosezione 3.3.ai sensi e per gli effetti degli artt. 49, comma 1, e 147-bis, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000 e ss.mm.ii., responsabile del 1^settore Dott.ssa G.Tampoia;
- il D.Lgs n.267/2000, come modificato ed integrato dal D.Lgs n.118/2011;
- il principio contabile applicato 4.1;
- il D.L. n. 174 del 10.10.2012 ed in particolare l'art.3 che, modificando il D. Lgs. n.267/2000, disciplina il rafforzamento dei controlli degli Enti locali ed in particolare integra quelli dell'organo di revisione;
- la nota n.8028 del 03.04.2023 verifica capacità assunzionale..

dato atto che la deliberazione non altera gli equilibri di bilancio normativamente previsti e non pregiudica il rispetto dei vincoli di finanza pubblica come definiti dalla L.232/2016, art.1, comma 463 riguardante il pareggio di bilancio.

R A M M E N T A

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 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;

A C C E R T A

che la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2022-2024 improntata al principio di riduzione complessiva della spesa del personale, in quanto:

- le disposizioni di cui all'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019 e s.m.i.;

- sussiste il limite relativo alle capacità assunzionali di cui alle norme vigenti;
- sussiste il limite di spesa della dotazione organica ai sensi dell'art. 1, comma 421 della legge 190/2014;
- sussiste il limite di spesa cui all'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006 (verificare eventuale deroga - ENTI VIRTUOSI - derivante dalle disposizioni di cui al DM 17/03/2020);
- sussiste il limite di spesa cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2000;

A S S E V E R A

Il mantenimento dell'equilibrio pluriennale del bilancio 2023-2025 del comune di Turi a seguito dell'adozione del Piano del fabbisogno di personale 2023-2025 di cui alla proposta esaminata;

E S P R I M E

Parere favorevole alla proposta deliberativa di Giunta Comunale avente ad oggetto: *“Approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023-2025 in forma semplificata con riferimento alla sottosezione 3.3 di programmazione del piano triennale dei fabbisogni del personale 2023-2025;*

Il Revisore raccomanda, inoltre che nel corso dell'attuazione del Piano Triennale del Fabbisogno del personale 2023-2025, venga effettuata una costante opera di monitoraggio del rispetto dei limiti stabiliti in materia di spesa del personale con l'adozione, ove dovuti, dei correttivi eventualmente derivanti da modifiche della normativa in materia e dai vincoli di bilancio al fine di garantire una costante attenzione nell'individuazione delle soluzioni organizzative più razionali in relazione alle risorse finanziarie dell'Ente.

Il presente parere favorevole avrà valenza sino al perdurare delle condizioni che ad oggi consentono di attestare la situazione di equilibrio pluriennale di bilancio del Comune di Turi, ad oggi asseverato con il presente Verbale n. 33.

Il revisore invita l'Ente aggiornare il regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi.

Turi/Trani, li 29.06.2023

Il Revisore Unico dei Conti
Dott. Cozzoli Emanuele