



**COMUNE DI TURI**  
(Città Metropolitana di Bari)

***PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E  
ORGANIZZAZIONE (PIAO)  
-2023/2025 -***

*(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, D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81 e Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica - del 30 giugno 2022, n. 132)*

[Approvato con D.G.C. N. 91 del 30.06.2023]



## INDICE

<b>Premessa .....</b>	<b>3</b>
<b>Riferimenti normativi e contenuti .....</b>	<b>3</b>
<b>Piano Integrato di attività e Organizzazione 2023-2025 .....</b>	<b>775</b>



## Premessa

Nell'ambito delle misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), l'articolo 6 del decreto legge n. 80/2021 ha introdotto nell'ordinamento il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO). Il nuovo documento di programmazione deve essere adottato da tutte 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, entro il 31 gennaio di ogni anno.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è un nuovo adempimento semplificato per le pubbliche amministrazioni. È stato introdotto all'articolo 6 del decreto legge n. 80/2021, "*Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia*", il cosiddetto "*Decreto Reclutamento*" convertito dalla legge 6 agosto 2021, n. 113.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione ha come obiettivo quello di "*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*".

Con l'introduzione del PIAO si vuole garantire la massima semplificazione, sostenere una visione integrata e complessiva dei diversi assi di programmazione, garantire la qualità e la trasparenza dei servizi per cittadini e imprese e la progressiva reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, nel rispetto del D.Lgs. n. 150/2009 e della Legge n. 190/2012.

Le finalità del PIAO, possono, quindi, essere così sintetizzate:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla *mission* pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

Si tratta, quindi, di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

## Riferimenti normativi e contenuti

- l'art. 6 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa - in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale - quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR;
- il decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge 25 febbraio 2022, n. 15, con il quale sono stati modificati i commi 5 e 6 ed è stato introdotto il comma 6-bis dell'art. 6 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113;



- il decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito, con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, il cui art. 7, comma 1, ha modificato il comma 6-bis dell'art. 6 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113;
- 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 ed entrato in vigore il 15 luglio 2022) 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;
- 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 dal 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.

Il quadro normativo è stato completato con l'approvazione dei provvedimenti attuativi previsti dai commi 5 e 6 del citato articolo 6. In particolare, con il D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81 (GU Serie Generale n.151 del 30-06-2022) sono stati individuati gli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione. Il decreto 30 giugno 2022, n. 132 (GU Serie Generale n.209 del 07-09-2022) ha definito il contenuto del Piano, ivi incluse le modalità semplificate previste per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti.

Con la pubblicazione del D.P.R. n. 81/2022 in Gazzetta Ufficiale, ha preso avvio la fase attuativa del nuovo Piano integrato di attività ed organizzazione (PIAO).

Il D.P.R. si compone di tre articoli.

L'art. 1 del D.P.R. n. 81/2022, oltre a individuare i provvedimenti assorbiti dal PIAO per le amministrazioni con più di 50 dipendenti e a sopprimere, senza specificare se per tutti gli enti locali o per quelli con più di 50 dipendenti, il terzo periodo del comma 3-bis dell'art. 169 del TUEL, che prevedeva l'unificazione organica nel PEG del Piano dettagliato degli obiettivi e del Piano della performance, dispone che gli enti con meno di 50 dipendenti sono tenuti al rispetto degli adempimenti previsti dal Decreto interministeriale.

L'art. 2 del provvedimento contiene, invece, alcune disposizioni di coordinamento, che si rendono necessarie nonostante la nuova qualificazione dell'intervento normativo. Tra queste, per quanto più di interesse in questa sede, si segnala in particolare quella che, accogliendo la riformulazione proposta dal Consiglio di Stato e dall'Anci, specifica che per gli enti locali (ma non viene specificato se per tutti o solo per quelli con più di 50 dipendenti), il piano dettagliato degli obiettivi ed il piano della performance sono assorbiti nel PIAO.

L'art. 3 del D.P.R. attribuisce al Dipartimento della funzione pubblica ed all'ANAC la competenza ad effettuare un'attività di monitoraggio finalizzata ad individuare ulteriori adempimenti incompatibili con il PIAO.

Il Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica del 30 giugno 2022, n. 132, si compone di 14 articoli che definiscono, come anticipato nell'art. 1, il contenuto del PIAO e le modalità semplificate per l'adozione dello stesso da parte delle amministrazioni con meno di 50 dipendenti; sempre l'art. 1 precisa che le pubbliche amministrazioni conformano il Piano integrato di attività e organizzazione alla struttura e alle modalità redazionali indicate nel decreto e secondo lo schema allegato allo stesso; in particolare, ciascuna sezione del piano integrato di attività e organizzazione deve avere contenuto sintetico e descrittivo delle relative azioni programmate; inoltre, sono esclusi dal Piano gli adempimenti di carattere finanziario non previsti dalla legge istitutiva.

Ai sensi dell'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, la data di scadenza per l'approvazione del PIAO in fase di prima applicazione è stata fissata al 30 giugno 2022.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'art. 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore dello stesso decreto considerando, ai sensi dell'art. 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- a) autorizzazione/concessione;
- b) contratti pubblici;
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- d) concorsi e prove selettive;

e) processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "*Rischi corruttivi e trasparenza*" avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2.

Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui all'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 8, comma 3, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, il termine per l'approvazione del PIAO, in fase di prima applicazione, è differito di 120 giorni successivi a quello di approvazione del bilancio di previsione.

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, all'art. 2, comma 1, prevede che "*il Piano Integrato di Attività e Organizzazione contiene la scheda anagrafica dell'amministrazione ed è suddiviso nelle sezioni di cui agli articoli 3, 4 e 5. Le sezioni sono a loro volta ripartite in sottosezioni di programmazione, riferite a specifici ambiti di attività amministrativa e gestionali. Ciascuna sezione del piano integrato di attività e organizzazione deve avere contenuto sintetico e descrittivo delle relative azioni programmate.*", **secondo il seguente Schema:**

#### **SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE**

Contiene i dati identificativi dell'Amministrazione

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



##### **2.1 – Sottosezione di programmazione "VALORE PUBBLICO"**

Ai sensi dell'art. 3, comma 2, del D.M. 30 giugno 2022, n. 132, la presente sottosezione di programmazione contiene i riferimenti alle previsioni generali contenute nella Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione;



## 2.2 – Sottosezione di programmazione “**PERFORMANCE**”

Sebbene, le indicazioni contenute nel “*Piano tipo*”, allegato al decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, non prevedano l’obbligatorietà di tale sottosezione di programmazione, per gli Enti con meno di 50 dipendenti, alla luce dei plurimi pronunciamenti della Corte dei Conti, da ultimo deliberazione n. 73/2022 della Corte dei Conti Sezione Regionale per il Veneto “*L’assenza formale del Piano esecutivo della gestione, sia essa dovuta all’esercizio della facoltà espressamente prevista dall’art. 169, co. 3, D. Lgs. 267/2000 per gli enti con popolazione inferiore ai 5.000 abitanti, piuttosto che ad altre motivazioni accidentali o gestionali, non esonera l’ente locale dagli obblighi di cui all’art. 10, co.1 del D. Lgs. 150/2009 espressamente destinato alla generalità delle Pubbliche amministrazioni e come tale, da considerarsi strumento obbligatorio [...]*”; pertanto, si procederà ugualmente alla predisposizione dei contenuti della presente sottosezione ai sensi dell’art. 3, comma 1, lettera b), secondo quanto stabilito dal Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009 programmando gli indicatori di performance di efficienza e di efficacia dell’amministrazione;



## 2.3 – Sottosezione di programmazione “**RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA**”

Ai sensi dell’art. 3, comma 1, lettera c), del D.M. 30 giugno 2022, n. 132, la presente sottosezione di programmazione, è predisposta dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, sulla base degli obiettivi strategici in materia definiti dall’organo di indirizzo, ai sensi della legge 6 novembre 2012, n. 190. Costituiscono elementi essenziali della sottosezione, quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall’ANAC ai sensi della legge 6 novembre 2012 n. 190 del 2012 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 del 2013. Con riferimento alla presente sotto sezione di programmazione le amministrazioni, con meno di 50 dipendenti, si limitano all’aggiornamento della mappatura dei processi esistente alla data di entrata in vigore del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, tenendo conto, quali aree di rischio, quelle indicate all’art.1, comma 16 della Legge 6 novembre 2012, n. 190, ovvero:

- autorizzazione/concessione;
- contratti pubblici;
- concessione ed erogazione di sovvenzioni;
- contributi;
- concorsi e prove selettive;
- processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

L’aggiornamento nel triennio di vigenza della sezione avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

## SEZIONE 3. “**ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO**”



### 3.1 – Sottosezione di programmazione “**STRUTTURA ORGANIZZATIVA**”



Ai sensi dell'art. 4, comma 1, lettera a), del D.M. 30 giugno 2022, n. 132, la presente sottosezione di programmazione, illustra il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione.



### 3.2 – Sottosezione di programmazione “**ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE**”

Ai sensi dell'art. 4, comma 1, lettera b), del D.M. 30 giugno 2022, n. 132, nella presente sottosezione di programmazione 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 DEI FABBISOGNI DI PERSONALE**”

Ai sensi dell'art. 4, comma 1, lettera c), numero 2, del D.M. 30 giugno 2022, n. 132, il Piano triennale dei fabbisogni di personale indica la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale.

## **SEZIONE 4. “MONITORAGGIO”**

Ai sensi dell'art. 5, del D.M. 30 giugno 2022, n. 132, la presente sezione indica gli strumenti e le modalità di monitoraggio, incluse le rilevazioni di soddisfazione degli utenti, delle sezioni precedenti, nonché i soggetti responsabili.

In particolare, a norma dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022, le amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'art. 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, nonché alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2.

**Il PIAO, quindi, nei Comuni con meno di 50 dipendenti, così come chiarito nella Guida alla compilazione del Piano Tipo, di cui all'Allegato dello stesso Decreto n. 132/2022 è così strutturato:**

### **1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE**

Contiene i dati identificativi dell'Amministrazione

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

ripartita nella seguente sottosezione di programmazione:

#### **2.3 - SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE - RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA**

La sottosezione è predisposta dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, sulla base degli obiettivi strategici in materia definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge 6 novembre 2012, n. 190.

Costituiscono elementi essenziali della sottosezione quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge 6 novembre 2012 n. 190 del 2012 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 del 2013 e ss.mm.ii.).

La sottosezione, sulla base delle indicazioni del PNA, contiene: la valutazione di impatto del contesto esterno;

- 1) la valutazione di impatto del contesto interno;



- 2) la mappatura dei processi;
- 3) l'identificazione e valutazione dei rischi corruttivi;
- 4) la progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio;
- 5) il monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure;
- 6) la programmazione dell'attuazione della trasparenza e il monitoraggio delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato, ai sensi del d.lgs. n. 33 del 2013.)

### **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

Sulla base del quadro normativo di riferimento e in una visione di transizione dall'attuale alla nuova programmazione, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025, ha quindi il compito principale di fornire, 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.



## Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023-2025

### SEZIONE 1. SCHEDE ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

**Ente:** Comune di Turi

**Indirizzo:** Via XX Settembre, n. 5, 70010 TURI (BA)

**Codice fiscale:** 82001130721

**Partita I.V.A.:** 02593410729

**Codice Istat:** 072047

**Codice Ente:** L472

**Sindaco/Rappresentante Legale:** Ippolita RESTA

**Numero dipendenti al 31 dicembre anno 2022:** 39

**Numero abitanti al 31 dicembre anno 2022:** 13.077

**Telefono:** 080/4517535-536

**Sito internet:** <https://www.comune.turi.ba.it>

**E-mail:** protocollo@comune.turi.ba.it

**PEC:** protocollo.comuneturi@pec.rupar.puglia.it

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

#### SOTTOSEZIONI DI PROGRAMMAZIONE

<b>2.1 - Valore pubblico</b>	Adempimento non dovuto per gli Enti locali con meno di 50 dipendenti
<b>2.2 - Sottosezione di programmazione Performance</b>	Adempimento non dovuto per gli Enti locali con meno di 50 dipendenti
<b>2.3- Sottosezione di programmazione Rischi corruttivi e trasparenza</b>	Il Comune di Turi avendo meno di 50 dipendenti, è tenuto a procedere alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore Decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della Legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a: a) autorizzazione/concessione; b) contratti pubblici; c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;

(Costituiscono elementi essenziali della sottosezione quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione)



generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge 6 novembre 2012 n. 190 del 2012 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 del 2013 e ss.mm.ii.)

d) concorsi e prove selettive;  
e) processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

2. L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sezione avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità, il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

**Per l'anno 2023** si intendono integralmente e materialmente trascritti i contenuti di cui alla Deliberazione di Giunta Comunale n. 44 del 30/03/2023 ad oggetto: "Prevenzione della Corruzione e Trasparenza triennio 2023-2025 quale Sottosezione di programmazione 2.3 **"RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA"** della Sezione 2. "VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE" del Piano di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023/2025. APPROVAZIONE.", pubblicato sul Sito Web Istituzionale così come segue:

**Sezione:** "Amministrazione Trasparente"

**Sottosezioni:** "Altri contenuti" Prevenzione della Corruzione > Piani Triennali per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza – "Prevenzione della Corruzione e Trasparenza triennio 2023-2025 quale Sottosezione di programmazione 2.3 **"RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA"** del PIAO 2023/2025 ">";

**Sottosezioni:** "Disposizioni Generali > "Prevenzione della Corruzione" > Anno 2023 > "Prevenzione della Corruzione e Trasparenza triennio 2023-2025 quale Sottosezione di programmazione 2.3 **"RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA"** del PIAO 2023/2025 ">";

**LINK:**

<https://www.comune.turi.ba.it/amministrazione-trasp/altri-contenuti/prevenzione-della-corruzione/item/4376-piani-prevenzione-della-corruzione-e-per-la-trasparenza>

<https://www.comune.turi.ba.it/amministrazione-trasp/disposizioni-general/piano-triennale-per-la-prevenzione-della-corruzione-e-della-trasparenza/item/4873-piano-triennale-per-la-prevenzione-della-corruzione-e-della-trasparenza-anno-2023;>

### **SEZIONE 3. - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO**

#### **SOTTOSEZIONI DI PROGRAMMAZIONE**

##### **3.1 - Sottosezione Struttura Organizzativa**

(In questa sottosezione è illustrato il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione)



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 di cui n. 36 a tempo indeterminato e n. 3 unità a tempo determinato (n. 2 unità ex art. 110, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000 e n. 1 unità a tempo determinato P.N.R.R.);
- dispone di un'organizzazione politico- amministrativa e burocratica di dimensioni medio-piccole, contando una popolazione residente pari a 13.077 (dati Istat), quindi un numero di abitanti inferiore a 15.000.

Per meglio rappresentare la strutturazione dell'Ente si riepilogano di seguito i dati numerici dei componenti degli Organi Elettivi/Istituzionali e dell'apparato burocratico vigente.

#### Organi Elettivi/Istituzionali

- Sindaco
- Giunta Comunale – Sindaco e n. 5 Assessori
- Consiglio Comunale – Sindaco (anche Presidente del C.C.) e n. 16 Consiglieri

#### Organizzazione Apparato Amministrativo:

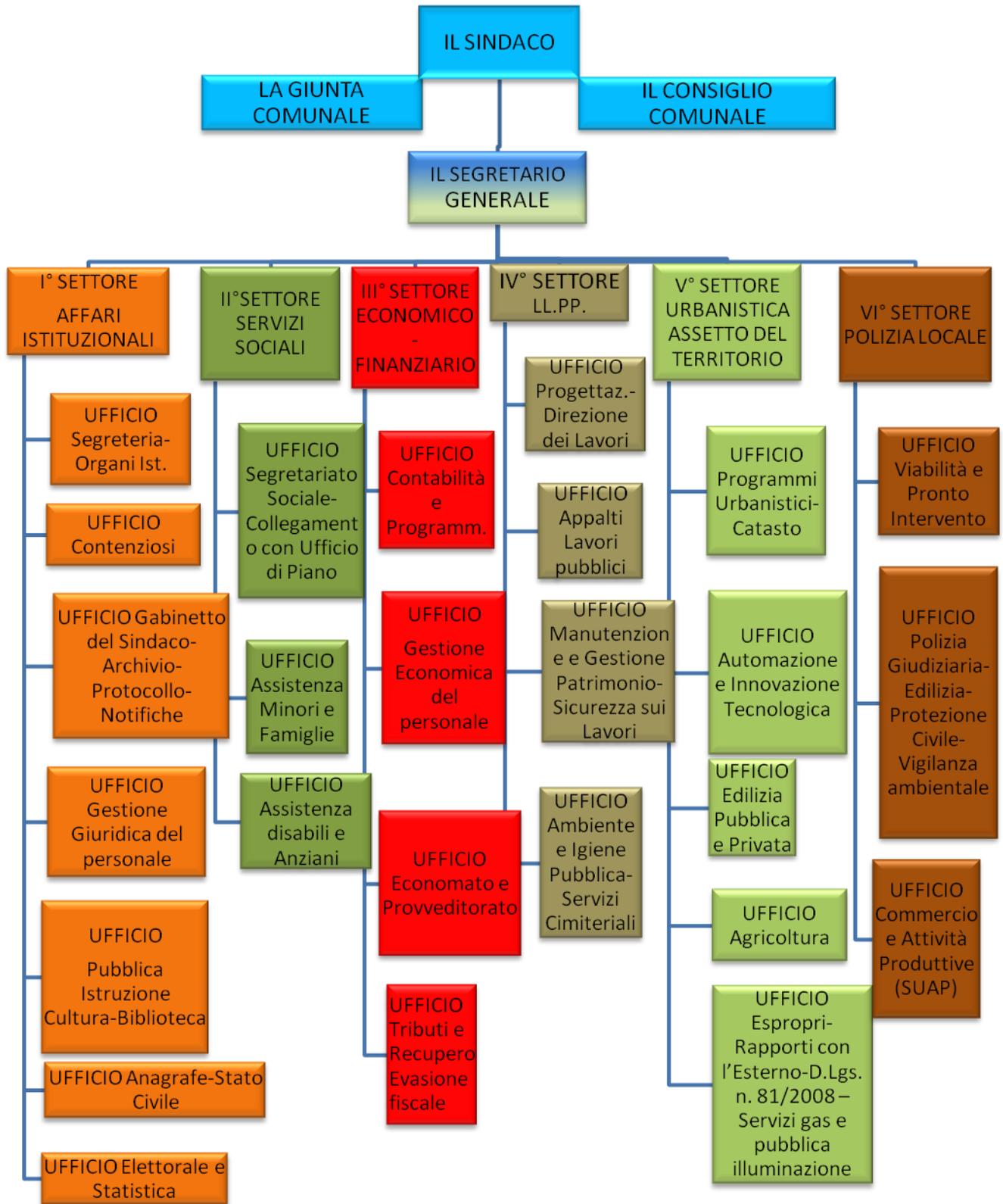
<b>DOTAZIONE ORGANICA AL 31.12.2022</b>			
<b>AREE</b>	<b>POSTI IN DOTAZIONE ORGANICA</b>	<b>PROFILI PROF.</b>	<b>TOTALE PERSONALE IN SERVIZIO</b>
<b>FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE</b>	<b>N. 10</b>	<b>n. 1</b> Funzionario Amministrativo <b>n. 1</b> Funzionario Contabile <b>n. 4</b> Funzionari Tecnici (di cui n. 1 con contratto a t.d. ex art. 110 Tuel) <b>n. 2</b> Funzionari-Assistenti Sociali <b>n. 2</b> Funzionari di Vigilanza (di cui n. 1 con contratto a t.d. ex art. 110 Tuel)	<b>N. 10</b>
<b>ISTRUTTORI</b>	<b>N. 25</b>	<b>n. 16</b> Istruttori Amministrativi <b>n. 7</b> Istruttori di Vigilanza <b>n. 2</b> Istruttori Tecnici	<b>N. 25</b>
<b>OPERATORI ESPERTI</b>	<b>N. 1</b>	<b>n.1</b> Collaboratore servizi generali-Messo Notificatore	<b>N. 1</b>
<b>OPERATORI</b>	<b>N. 2</b>	<b>n. 2</b> Operatori dei servizi ausiliari	<b>N. 2</b>
	<b>N. 38</b>		<b>N. 38</b>
	<b>+ N. 1</b>	<b>N. 1</b> Funzionario Tecnico a tempo determinato per P.N.R.R.	<b>+N. 1</b>

La struttura organizzativa dell'Ente, è ripartita in Settori e ciascun Settore è articolato in uffici.



Al vertice di ciascun Settore è posto un Responsabile inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, titolare di E.Q. ai sensi del combinato disposto degli artt. 107 e 109 del D.Lgs. n. 267/2000 e ss.mm.ii..

**Si riporta di seguito l'attuale organigramma del Comune di Turi**





La struttura organizzativa dell'Ente è costituita da 6 (sei) Settori così come di seguito riportati:

- 1° SETTORE – Affari Istituzionali
- 2° SETTORE – Servizi Sociali
- 3° SETTORE – Economico-Finanziario
- 4° SETTORE – Lavori Pubblici
- 5° SETTORE – Urbanistica – Assetto del Territorio
- 6° SETTORE – Polizia Locale e Suap

Ciascun Settore è organizzato in Uffici e assorbe una pluralità di competenze come individuate, per ultimo con D.G.C. n. 31 del 11.03.2015, anche, ma non solo, in base al criterio dell'omogeneità funzionale, riportate nel seguente prospetto:

<b>1° SETTORE AA.II.</b>	<b>2° SETTORE SS.SS.</b>	<b>3° SETTORE Econ.-Fin.</b>	<b>4° SETTORE LL.PP.</b>	<b>5° SETTORE Urbanistica e Assetto del Territorio</b>	<b>6° SETTORE Polizia Locale e SUAP</b>
UFFICIO Segreteria- Organi Ist.	UFFICIO Segretariato Sociale- Collegamento con Ufficio di Piano	UFFICIO Contabilità e Programm.	UFFICIO Progettaz.- Direzione dei Lavori	UFFICIO Programmi Urbanistici-Catasto	UFFICIO Viabilità e Pronto Intervento
UFFICIO Contenziosi	UFFICIO Assistenza Minori e Famiglie	UFFICIO Gestione Economica del personale	UFFICIO Appalti Lavori pubblici	UFFICIO Automazione e Innovazione Tecnologica	UFFICIO Polizia Giudiziaria- Edilizia- Protezione Civile-Vigilanza ambientale
UFFICIO Gabinetto del Sindaco- Archivio- Protocollo- Notifiche	UFFICIO Assistenza disabili e Anziani	UFFICIO Economato e Provveditorato	UFFICIO Manutenzione e Gestione Patrimonio- Sicurezza sui Lavori	UFFICIO Edilizia Pubblica e Privata	UFFICIO Commercio e Attività Produttive (SUAP)
UFFICIO Gestione Giuridica del personale		UFFICIO Tributi e Recupero Evasione fiscale	UFFICIO Ambiente e Igiene Pubblica-Servizi Cimiteriali	UFFICIO Agricoltura	
UFFICIO Pubblica Istruzione Cultura- Biblioteca				UFFICIO Espropri- Rapporti con l'Esterno-D.Lgs. n. 81/2008 – Servizi gas e pubblica illuminazione	
UFFICIO					



Anagrafe-Stato Civile					
UFFICIO Elettorale e Statistica					

Alla data del 31.12.2022, oltre al Segretario Generale titolare della Sede di Segreteria dal 13/01/2020, prestavano servizio n. 39 dipendenti compresi i Responsabili di Settore, di cui n. 36 a tempo indeterminato, n. 2 unità a tempo determinato ex art. 110, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000 e n. 1 unità a tempo determinato per sostegno alle attività del PNRR, così come riassunto nelle seguenti tabelle:

<b>1° SETTORE - Affari Istituzionali</b>				
<b>RESPONSABILE Titolare di P.O.</b>	<b>NOMINATIVI DIPENDENTI</b>	<b>Profilo Professionale</b>	<b>Area</b>	<b>Tipo di rapporto</b>
Dott.ssa TAMPOIA Graziana		Funzionario Amministrativo e Vice Segretario	FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	<i>Full time</i>
<b>N. 10 DIPENDENTI ASSEGNATI</b>	Bello Roberta	Istruttore Amministrativo	ISTRUTTORI	<i>Full time</i>
	Capone Vincenzo	Istruttore Amministrativo	ISTRUTTORI	<i>Full time</i>
	Diomeda Annunziata	Istruttore Amministrativo	ISTRUTTORI	<i>Full time</i>
	Girolamo Palma	Istruttore Amministrativo	ISTRUTTORI	<i>Full time</i>
	Montemurro Maria Caterina	Istruttore Amministrativo	ISTRUTTORI	<i>Part time</i>
	Pascali Chiara Giuseppina	Istruttore Amministrativo	ISTRUTTORI	<i>Full time</i>
	Russo Teresa	Istruttore Amministrativo	ISTRUTTORI	<i>Full time</i>
	Vernich Valentina	Istruttore Amministrativo	ISTRUTTORI	<i>Full time</i>
	Ventrella Gianluca	Collaboratore servizi generali-Messo Notificatore	OPERATORI ESPERTI	<i>Full time</i>
	Romita Mario	Operatore dei servizi ausiliari	OPERATORI	<i>Full time</i>
<b>2° SETTORE - Servizi Sociali</b>				



<b>RESPONSABILE ad interim Segretario Generale</b>	<b>NOMINATIVI DIPENDENTI</b>	<b>Profilo Professionale</b>	<b>Area</b>	<b>Tipo di rapporto</b>
Dott.ssa CALABRESE Maria Lucia				
<b>N. 4 DIPENDENTI ASSEGNATI</b>	Pizzutilo Vincenza	Funzionario- Assistente Sociale	FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	<i>Full time</i>
	Campese Maria Teresa	Funzionario- Assistente Sociale	FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	<i>Full time</i>
	Ripoli Oriana	Istruttore Amministrativo	ISTRUTTORI	<i>Full time</i>
	Montaruli Salvatore	Operatore dei servizi ausiliari	OPERATORI	<i>Full time</i>

**3° SETTORE - Economico-Finanziario**

<b>RESPONSABILE Titolare di P.O.</b>	<b>NOMINATIVI DIPENDENTI</b>	<b>Profilo Professionale</b>	<b>Area</b>	<b>Tipo di rapporto</b>
Dott.ssa CALISI Domenica		Funzionario Contabile	FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	<i>Full time</i>
<b>N. 4 DIPENDENTI ASSEGNATI</b>	Pellegrino Maria Grazia	Istruttore Amministrativo	ISTRUTTORI	<i>Full time</i>
	Puce Antonella	Istruttore Amministrativo	ISTRUTTORI	
	Mazzotta Marcella	Istruttore Amministrativo	ISTRUTTORI	<i>Full time</i>
	Siniscalchi Laura	Istruttore Amministrativo	ISTRUTTORI	<i>Full time</i>

**4° SETTORE - Lavori Pubblici**

<b>RESPONSABILE Titolare di P.O.</b>	<b>NOMINATIVI DIPENDENTI</b>	<b>Profilo Professionale</b>	<b>Area</b>	<b>Tipo di rapporto</b>
Arch. PALAZZO Flaviano		Funzionario Tecnico	FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	<i>Full time</i>
<b>N. 5 DIPENDENTI ASSEGNATI</b>	Di Bonaventura Giuseppe	Funzionario Tecnico	FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	<i>Full time</i>
	Zaza Giuseppe	Funzionario Tecnico	FUNZIONARI ED	<i>Full time e a tempo</i>



			ELEVATA QUALIFICAZIONE	determinato per PNRR
	Camposeo Angelo	Istruttore Tecnico	ISTRUTTORI	Full time
	Bolognese Valentina	Istruttore Amministrativo	ISTRUTTORI	Full time
	Spada Antonio	Istruttore Amministrativo	ISTRUTTORI	Full time

### 5° SETTORE - Urbanistica e Assetto del Territorio

RESPONSABILE Titolare di P.O.	NOMINATIVI DIPENDENTI	Profilo Professionale	Area	Tipo di rapporto
Arch. DEL ROSSO Giambattista		Funzionario Tecnico	FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	Full time a tempo determinato fino a fine mandato del Sindaco (incarico ex art. 110 comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000)
<b>N. 2</b>  <b>DIPENDENTI ASSEGNATI</b>	Intini Angela	Funzionario Tecnico	FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	Full time
	Acunzo Annapia	Istruttore Amministrativo	ISTRUTTORI	Full time

### 6° SETTORE - Polizia Locale e SUAP

RESPONSABILE Titolare di P.O.	NOMINATIVI DIPENDENTI	Profilo Professionale	Area	Tipo di rapporto
Dott. LEONE Nicola		Funzionario di Vigilanza	FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	Full time a tempo determinato fino a fine mandato del Sindaco (incarico ex art. 110 comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000)
<b>N. 9</b> <b>DIPENDENTI ASSEGNATI</b>	Valentini Domenico	Funzionario di Vigilanza	FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	Full time
	Campanile Fabio	Istruttore Tecnico	ISTRUTTORI	Full time
	Capocelli Tommaso	Istruttore di Vigilanza	ISTRUTTORI	Full time



	Ciavarella Vito	Istruttore di Vigilanza	ISTRUTTORI	Full time
	Di Mola Pamela	Istruttore di Vigilanza	ISTRUTTORI	Full time
	Giuliano Vito Rocco	Istruttore di Vigilanza	ISTRUTTORI	Full time
	Lippolis Francesco	Istruttore di Vigilanza	ISTRUTTORI	Full time
	Netti Antonino	Istruttore di Vigilanza	ISTRUTTORI	Full time
	Pedone Margherita	Istruttore di Vigilanza	ISTRUTTORI	Full time

### 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'esperimento 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 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
	<b>TOTALE N. 35</b>		<b>N. 35</b>
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



<b>€ 1.758.738,61</b>	<b>€ 1.362.317,31</b>	<b>€ 1.441.540,11</b>	
<p>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:</p>			
<p><b>RAPPORTO SPESA DEL PERSONALE con riferimento al Rendiconto della gestione anno 2022 / ENTRATE CORRENTI con riferimento ai rendiconti della gestione anni 2020-2021-2022</b> (secondo la definizione resa nell'art. 2 del D.M. del 17.03.2020)  (in termini numerici)</p>	<p><b>VALORE SOGLIA DI MASSIMA SPESA DEL PERSONALE</b> (dato dal rapporto della spesa del personale rispetto alle entrate correnti)  <b>PER FASCIA DEMOGRAFICA DI APPARTENENZA</b> (cfr. Tab. 1, art. 4, D.M. del 17.03.2020)</p>	<p><b>RAPPORTO SPESA DEL PERSONALE / ENTRATE CORRENTI COMUNE di TURI</b> (in termini percentuali)</p>	<p><b>VALORI PERCENTUALI MASSIMI DI INCREMENTO ANNUALE PER ASSUNZIONE DI PERSONALE A T. INDET.</b> (in rapporto alla spesa registrata nel 2018)  (cfr. Tab. 2, art. 5, D.M. del 17.03.2020)</p>
<p><b>€ 1.587.731,89</b>  <b>€ 8.722.195,90</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>27,0%</b></p> <p>[in quanto Comune di fascia f)]</p>	<p style="text-align: center;"><b>18,20%</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>ANNO 2023</b></p> <p style="text-align: center;"><b>21,0%</b></p>
<p><b>INCREMENTO MASSIMO DELLA SPESA</b> <i>Spesa personale Rendiconto anno 2022</i></p>			<p style="text-align: right;"><b>€ 372.655,51</b></p>

**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**

<b>ANNUALITA'</b>	<b>PROFILO PROFESSIONALE</b>	<b>N.ro UNITA'</b>	<b>TIPOLOGIA DI CONTRATTO</b>	<b>FABBISOGNO ESPRESSO IN TERMINI FINANZIARI (costo comprensivo di Irap)</b>
<b>2023</b>	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



COMUNE DI TURI

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) -2023/2025 -

	Istruttore Amministrativo	14	Full time	Euro	450.515,38
	Istruttore Amministrativo	1	Part-time (83,33%)	Euro	26.815,32
	Istruttore Tecnico	1	Full time	Euro	32.179,67
	Istruttore di Vigilanza	7	Full time	Euro	233.033,57
	Collaboratore servizi generali-messo Notificatore	1	Full time	Euro	28.042,83
	Operatori dei Servizi ausiliari di cui n. 1 transita in area superiore	passaggio da 2 a 1	Full time	Euro	27.221,35
	<b>TOTALE 36</b>	<b>SPESA TOTALE PREVISTA</b>	Euro	<b>1.089.423,80</b>	
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	Full time	Euro 103.955,29
	Funzionario Contabile	1	Full time	
	Funzionario Contabile	1	Part-time	
	Funzionari Tecnici	4	Full time (di cui n. 1 ex art.110, comma 1 Tuel)	Euro 149.712,12
	Funzionario di Vigilanza	2	Full time(di cui n. 1 ex art.110, comma 1 Tuel)	Euro 72.062,62
	Funzionario Assistente Sociale	2	Full time	Euro 69.840,94



COMUNE DI TURI

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) -2023/2025 -

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



	Istruttore Tecnico	1	Full time	Euro	32.179,67
	Istruttore di Vigilanza	7	Full time	Euro	233.033,57
	Collaboratore servizi generali-Messo Notificatore	1	Full time	Euro	28.042,83
	Operatori dei Servizi ausiliari	1	Full time	Euro	27.221,35
	<b>TOTALE 37</b>	<b>SPESA TOTALE PREVISTA</b>		Euro	<b>1.119.672,69</b>

### 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, <b>con decorrenza presumibile dal 01/08/2023</b>	Euro 32.735,21
<b>TOTALE SPESA PER ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2023</b>			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.



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

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:

<b>DOTAZIONE ORGANICA ANNO 2023 RIMODULATA COME DA PTFP 2023/2025</b>				
<b>AREE</b>	<b>POSTI IN DOTAZIONE ORGANICA</b>	<b>PROFILI PROF.LI</b>	<b>TOTALE PERSONALE IN SERVIZIO</b>	
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
	<b>TOTALE N. 36</b>		<b>N. 36</b>	<b>€ 1.089.423,80</b>

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

#### SEZIONE 4. – MONITORAGGIO

(Ai sensi dell'art. 5, del D.M. 30 giugno 2022, n. 132, la presente sezione indica gli strumenti e le modalità di monitoraggio, incluse le rilevazioni di soddisfazione degli utenti, delle sezioni precedenti, nonché i soggetti responsabili.)

/

(Adempimento non dovuto per gli Enti locali con meno di 50 dipendenti)