



COMUNE DI TURI
(Città Metropolitana di Bari)

***PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E
ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2025/2027. Modifica Sez. 3.***

(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. 147 del 03/11/2025]

INDICE

SEZIONE 3. - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

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, dispone di un'organizzazione politico-amministrativa e burocratica di dimensioni medio-piccole, contando un numero di abitanti inferiore a 15.000.

Alla data del 31/12/2024 aveva meno di 50 dipendenti, computati secondo le modalità di calcolo utilizzate per compilare la tabella 1 del Conto Annuale, e precisamente n. 37 di cui n. 36 a tempo indeterminato e n. 1 unità a tempo determinato P.N.R.R.).

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

Ai sensi e per gli effetti di cui agli artt. 11, 12 e 13 del CCNL del personale non dirigente del Comparto Funzioni Locali triennio 2019-2021, sottoscritto in data 16.11.2022, con decorrenza dal 1° aprile 2023, il personale dipendente in servizio alla medesima data è stato inquadrato nel nuovo sistema di classificazione ossia in AREE professionali, con effetto automatico, secondo la Tabella B di Trasposizione (Tabella di trasposizione automatica nel sistema di classificazione) allegata al suddetto CCNL.

Il sistema di classificazione è articolato in quattro aree che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali denominate, rispettivamente:

- Area degli Operatori;
- Area degli Operatori esperti;
- Area degli Istruttori;
- Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione

Nel Comune di Turi con Determinazione - Reg. Gen. n. 329 del 21/03/2023 - ad oggetto "CCNL Funzioni locali 16 novembre 2022. Presa d'atto dell'inquadramento del personale dipendente nel nuovo sistema di classificazione, si è provveduto a prendere atto che, ai sensi e per gli effetti di cui agli artt. 11, 12 e 13 del CCNL del personale non dirigente del Comparto Funzioni Locali triennio 2019-2021, sottoscritto in data 16/11/2022, con decorrenza dal 1° aprile 2023, il personale dipendente in servizio alla medesima data è inquadrato nel nuovo sistema di classificazione, con effetto automatico, secondo la Tabella B di Trasposizione (Tabella di trasposizione automatica nel sistema di classificazione) allegata al suddetto CCNL e a dare atto che a decorrere dalla suddetta data, il personale dipendente del Comune di Turi è inquadrato nel nuovo sistema di classificazione, come risulta dalla tabella nominativa in atti dell'Ufficio Personale.

Con D.G.C. n. 76 del 19.05.2023 sono stati approvati i nuovi Profili Professionali del personale dipendente, come da prospetti di seguito riportati, unitamente alla Tabella di corrispondenza tra precedenti profili professionali in vigore e quelli istituiti con lo stesso provvedimento, come da allegato A).

AREA OPERATORI ESPERTI	Conoscenza e capacità	Contenuto	Responsabilità	Complessità	Specifiche professionali
Profili: 1. COLLABORATORE SERVIZI GENERALI- MESSO NOTIFICATORE	Scuola dell'obbligo, unitamente ad una specifica qualificazione professionale	Inserimento nel processo produttivo e nel sistema di erogazione dei servizi; svolgimento di fasi di processo e/o processi nell'ambito di direttive di massima e di procedure predeterminate	Portare a termine compiti, risolvere problemi di routine e completare attività di lavoro adeguando i propri comportamenti alle circostanze che si presentano	Gestione di strumentazioni tecnologiche che presuppongono conoscenze specifiche e/o qualificazioni professionali	Conoscenze per lo svolgimento di attività di tipo operativo, tecnico manutentivo o attività amministrativa di supporto; gestione di relazioni organizzative interne di tipo semplice anche tra più soggetti interagenti, relazioni esterne (con altre istituzioni) di tipo indiretto e formale

AREA ISTRUTTORI	Conoscenza e capacità	Contenuto	Responsabilità	Complessità	Specifiche professionali
Profili: 1. ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO 2. ISTRUTTORE AMMINISTR.- CONTABILE 3. ISTRUTTORE CONTABILE 4. ISTRUTTORE TECNICO 5. ISTRUTTORE INFORMATICO 6. ISTRUTTORE DI VIGILANZA	Scuola secondaria di secondo grado; capacità pratiche necessarie a risolvere problemi di routine	Inserimento nei processi amministrativi, contabili e tecnici e nei sistemi di erogazione dei servizi; svolgimento di fasi di processo e/o processi nell'ambito di direttive di massima e di procedure predeterminate anche attraverso la gestione di strumentazioni tecnologiche	Rispondono dei risultati nel proprio contesto di lavoro. Responsabilità di procedimento o infra procedimentale, con eventuale responsabilità di coordinare il lavoro con i colleghi	Valutazione nel merito dei casi concreti e interpretazione delle istruzioni operative	Conoscenze tecniche esaurienti; capacità pratiche necessarie a risolvere i problemi di media complessità, in un ambito specializzato di lavoro

AREA FUNZIONARI E DELL' ELEVATA QUALIFICAZIONE	Conoscenza e capacità	Contenuto	Responsabilità	Complessità	Specifiche professionali
Profili: 1.FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO 2.FUNZIONARIO CONTABILE 3.FUNZIONARIO TECNICO	Laurea (triennale o magistrale) con eventuale iscrizione ad Albi Professionali	Strutturale inserimento sia nei processi amministrativi, contabili e tecnici che nel quadro di indirizzi generali; assicurano il presidio di importanti e diversi processi, concorrendo al raggiungimento di obiettivi stabiliti, assicurando la qualità dei servizi e dei	Direzione di moduli e strutture organizzative. Responsabilità amministrative e di risultato, a diversi livelli, in ordine alle funzioni specialistiche e/o organizzative affidate, incluse quelle di unità organizzative	Capacità di lavoro in autonomia con elevato grado di capacità gestionale, organizzativa e professionale atta a consentire lo svolgimento di attività di conduzione, coordinamento e gestione di	Conoscenze altamente specialistiche; competenze gestionali e socio relazionali, adeguate ad affrontare con elevata consapevolezza critica, problemi di notevole complessità

		risultati, la circolarità delle comunicazioni, l'integrazione/facilitazione dei processi, la consulenza, il coordinamento delle eventuali risorse affidate		funzioni articolate e di significativa importanza; funzioni ad elevato contenuto professionale e specialistico, implicanti anche attività progettuali, pianificatorie, di ricerca e sviluppo	
--	--	--	--	--	--

La dotazione organica alla data del 31.12.2024 era la seguente:

DOTAZIONE ORGANICA AL 31.12.2024			
AREE	POSTI IN DOTAZIONE ORGANICA	PROFILI PROF.	TOTALE PERSONALE IN SERVIZIO
FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	N. 9	n. 1 Funzionario Amministrativo n. 3 Funzionario-Assistente Sociale n. 1 Funzionario Contabile n. 2 Funzionari Tecnici n. 2 Funzionari di Vigilanza	N. 9
ISTRUTTORI	N. 25	n. 16 Istruttori Amministrativi n. 8 Istruttori di Vigilanza n. 1 Istruttori Tecnici	N. 25
OPERATORI ESPERTI	N. 2	n. 2 Collaboratore servizi generali-Messo Notificatore	N. 2
OPERATORI	N. 0		N. 0
	N. 36		N. 36
	+ N. 1	n. 1 Funzionario Tecnico a tempo determinato per P.N.R.R.	+N. 1

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

Nel Comune di Turi, non essendo presente in dotazione organica personale di qualifica dirigenziale, ai sensi dell'art. 19 il CCNL del 16.11.2022, le posizioni di responsabile di ciascuna struttura apicale sono automaticamente individuate come posizioni di lavoro oggetto di incarichi di EQ ai sensi dell'art. 16 dello stesso Contratto.

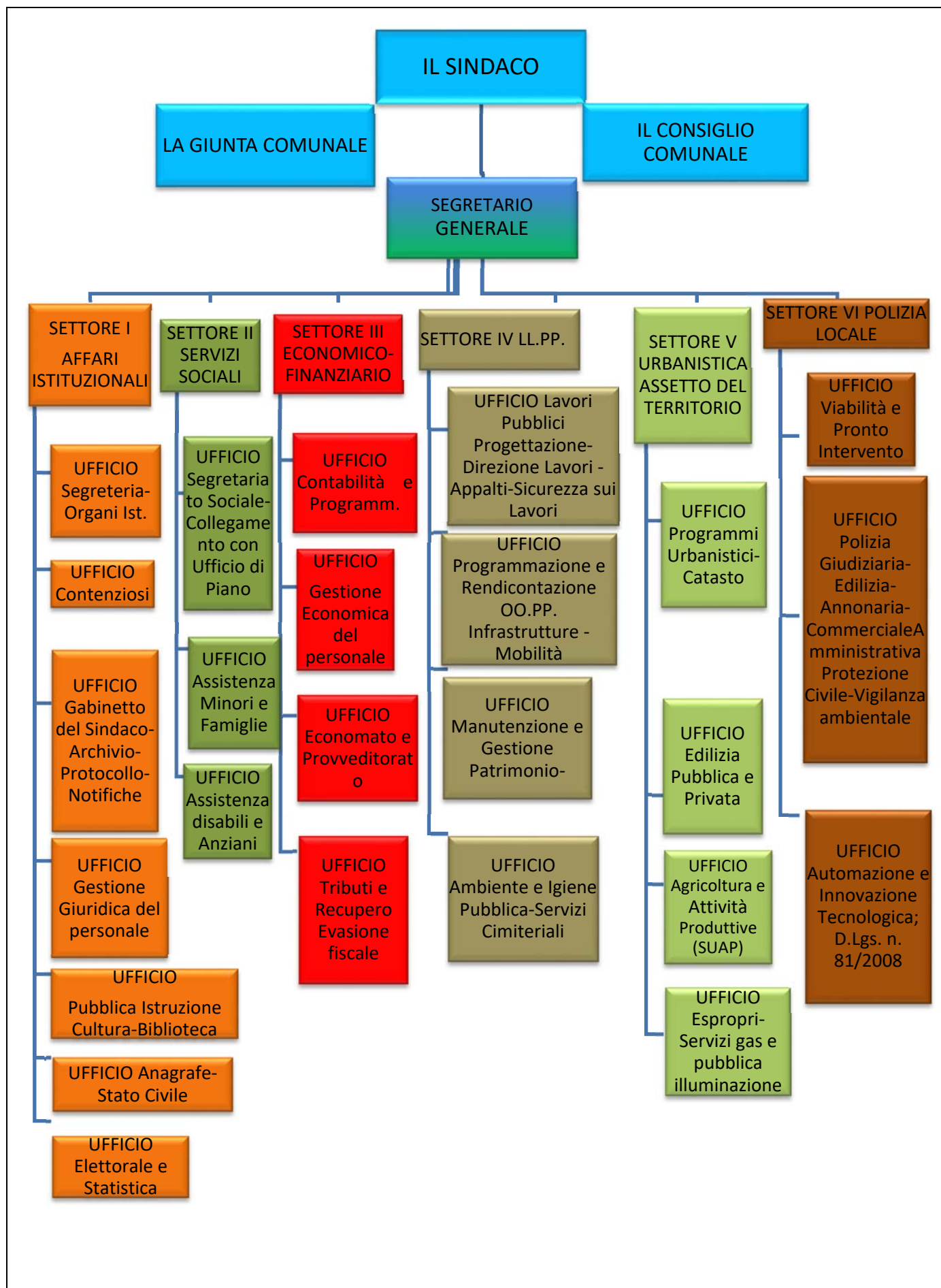
In materia di attribuzione degli incarichi di vertice trova applicazione la disciplina normativa contenuta nel comma 2 dell'art. 109 del T.U.O.EE.LL. e le disposizioni contrattuali di cui al Capo II "Disciplina degli incarichi di Elevata Qualificazione" che vanno dall'art. 16 all'art. 21 del CCNL relativo al personale del Comparto Funzioni Locali del 16.11.2022 - triennio 2019/2021-.

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.; i Responsabili del Settore Urbanistica e Assetto del Territorio e del Settore Polizia Locale e Suap sono titolari di incarichi ex art. 110, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000.

L'incarico di Responsabile (ossia delle funzioni dirigenziali di cui all'art. 107, commi 2 e 3 del T.U.O.EE.LL.) per ciascuno dei Settori presenti nell'Ente, ai sensi e per gli effetti dell'art. 109, comma 2, e dell'art. 50, comma 10, del D.Lgs. n. 267/2000, è conferito con *Decreto del Sindaco*.

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

Ciascun Settore è organizzato in Uffici e assorbe una pluralità di competenze come individuate, per ultimo con D.G.C. n. 22 del 07.03.2024 anche, ma non solo, in base al criterio dell'omogeneità funzionale, riportate nel seguente prospetto:

1° SETTORE Affari Istituzionali	2° SETTORE Servizi Sociali	3° SETTORE Economico- Finanziario	4° SETTORE Lavori Pubblici	5° SETTORE Urbanistica e Assetto del Territorio	6° SETTORE Polizia Locale e SUAP
UFFICIO Segreteria- Organi Ist. e URP	UFFICIO Segretariato Sociale- Collegamento con Ufficio di Piano	UFFICIO Contabilità e Programmazione	UFFICIO Lavori Pubblici (Progettazione- Direzione dei Lavori-Appalti- Sicurezza sui Lavori)	UFFICIO Programmi Urbanistici- Catasto	UFFICIO Viabilità e Pronto Intervento
UFFICIO Contenziosi	UFFICIO Assistenza Minori e Famiglie	UFFICIO Gestione Economica del personale	UFFICIO Programmazione e Rendicontazione OO.PP. - Infrastrutture- Mobilità	UFFICIO Edilizia Pubblica e Privata	UFFICIO Polizia Giudiziaria- Edilizia- Annonaria - Commerciale- Amministrati va 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-	UFFICIO Agricoltura e Attività Produttive (SUAP)	UFFICIO Automazione e Innovazione Tecnologica - D.Lgs. n. 81/2008 -
UFFICIO Gestione Giuridica del personale		UFFICIO Tributi e Recupero Evasione fiscale	UFFICIO Ambiente e Igiene Pubblica- Servizi Cimiteriali	UFFICIO Espropri- Servizi gas e pubblica illuminazione	
UFFICIO Pubblica Istruzione					

UFFICIO Cultura- Biblioteca					
UFFICIO Anagrafe-Stato Civile					
UFFICIO Elettorale e Statistica					

Il Settore riconduce ad unità una serie di attività anche eterogenee fra di loro: l'elemento unificante è l'unicità della figura cui è attribuita la responsabilità e la direzione dell'articolazione organizzativa.

A ciascun Settore corrisponde un Funzionario con incarico di Elevata Qualificazione, intesa come posizione di responsabilità e direzione dell'unità operativa di riferimento.

Nell'anno 2024 si sono verificate le seguenti cessazioni per mobilità:

- n. Funzionario Tecnico con decorrenza 31/10/2024;
- n. 1 Istruttore Amministrativo con decorrenza dal 30/11/2024, figura in relazione alla quale non è stato possibile procedere all'avvio della sostituzione entro l'anno 2024.

Con D.G.C. n. 111 del 26/11/2024 di modifica al PIAO è stato previsto, tra l'altro, di assumere un Funzionario Tecnico in sostituzione dell'unità cessata per mobilità, a mezzo scorrimento di graduatorie di altri Enti; con nota prot. n. 24326 del 07/11/2024 si è provveduto all'adempimento di cui all'art. 34 bis D.Lgs. n. 165/2001, con esito negativo (come da riscontro acquisito al prot. n. 25156 del 19/11/2024); con D.G.C. n. 114 del 27/11/2024 si è provveduto deliberare lo scorrimento delle graduatorie di alcuni Comuni che avevano concesso la propria disponibilità a concedere le graduatorie; di seguito si è proceduto ad interpellare gli idonei nelle varie graduatorie, ma nessuno ha fornito la disponibilità ad essere assunto in questo Ente; pertanto, la procedura avviata nell'anno 2024 e non conclusa entro il 31/12/2024 è stata proseguita nel corso dell'esercizio finanziario 2025 ed è tuttora in corso.

Nell'anno 2025, alla data di approvazione del seguente documento sono cessate per mobilità n. 2 unità con il profilo di Istruttore Amministrativo, di cui una con decorrenza dal 30/04/2025 ed una con decorrenza dal 31/05/2025; inoltre è cessato per dimissioni a decorrere dal 15/06/2025 il Funzionario a tempo determinato assunto con fondi P.N.R.R.

Con nota acquisita al prot. n. 7839 del 10/04/2025, il Responsabile del Settore Economico Finanziario ha evidenziato che l'incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato per l'anno 2025 è pari a 9.927,85 euro. Da tale valore risulta esclusa la sostituzione, ad invarianza di spesa, delle unità di personale cessate a seguito di mobilità volontaria intervenute nel 2025, previa, in ogni caso, apposita variazione di Bilancio di Previsione 2025/2027, da approvare entro l'assestamento generale e salvaguardia degli equilibri.

A decorrere dal 01/06/2025 un'unità di Istruttore Amministrativo assegnata al Settore Economico Finanziario è stata collocata in aspettativa non retribuita ai sensi dell'art. 110, comma 5, del TUEL per la durata presumibile di tre anni.

Con nota prot. n. 9058 del 29/04/2025 il Responsabile del Settore Economico Finanziario ha quantificato in € 3.400,00 la somma destinabile alle progressioni verticali speciali ai sensi dell'art. 1, comma 612, n. 234/2021.

Con indirizzo del Sindaco, prot. n. 12059 del 04/06/2025, si è disposto di provvedere a reclutamento di:

- n. 1 Funzionario Tecnico;

- n. 2 Istruttori Amministrativi;
- n. 1 Funzionario Amministrativo a mezzo di progressione speciale di cui all'art. 13 del CCNL del 16/11/2022.

Con D.G.C. n. 95 del 06/08/2025 si è provveduto ad approvare il PIAO 2025-2027 e in esecuzione del suddetto provvedimento, si è proceduto:

con Determinazione n. 810 del 29/08/2025 ad indire la procedura, tuttora in corso, per la progressione verticale speciale finalizzata alla copertura di un posto di Funzionario Amministrativo;

con determinazione n. 927 del 01/10/2025 all'assunzione di n. 2 Istruttori Amministrativi;

con D.G.C. n. 135 del 13/10/2025 ad approvare uno schema di convenzione per lo scorrimento di graduatoria finalizzato all'assunzione di n. 1 Funzionario Tecnico;

con D.G.C. n. 138 del 13/10/2025 e D.G.C. n. 140 del 16/10/2025 ad autorizzare il comando di n. 1 Istruttore Amministrativo presso l'Avvocatura dello Stato;

con D.G.C. n. 127 del 25/09/2025 a disporre lo scavalco di eccedenza di n. 1 Funzionario di Vigilanza fino al 31/12/2025, in sostituzione temporanea di un Funzionario di Vigilanza dimissionario.

Alla data di redazione del presente PPCT nel Comune di Turi, oltre al Segretario Generale titolare della Sede di Segreteria, prestano servizio n. 34 dipendenti a tempo indeterminato, oltre ad un'altra unità di Istruttore Amministrativo che è stata collocata in aspettativa non retribuita a decorrere dal 01/06/2025 per la durata presumibile di n. 3 anni e n. 1 Funzionario di Vigilanza a scavalco di eccedenza in sostituzione di un Funzionario di Vigilanza dimissionario.

1° SETTORE - Affari Istituzionali				
RESPONSABILE Titolare di P.O.	NOMINATIVI DIPENDENTI	Profilo Professionale	Area	Tipo di rapporto
Dott.ssa TAMPOIA Graziana		Funzionario Amministrativo e Vice Segretario	FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	Full time
N. 8 DIPENDENTI ASSEGNATI	Acunzo Annapia	Istruttore Amministrativo	ISTRUTTORI	Full time
	Capone Vincenzo	Istruttore Amministrativo	ISTRUTTORI	Full time
	Giuliano A. Nimhea	Istruttore Amministrativo	ISTRUTTORI	Full time
	Patella Roberto	Istruttore Amministrativo	ISTRUTTORI	Full time
	Russo Teresa	Istruttore Amministrativo	ISTRUTTORI	Full time
	Vernich Valentina	Istruttore Amministrativo	ISTRUTTORI	Full time
	Carella Antonietta	Collaboratore servizi generali-Messo Notificatore	OPERATORI ESPERTI	Full time
	Romita Mario	Collaboratore servizi generali-Messo Notificatore	OPERATORI ESPERTI	Full time

2° SETTORE - Servizi Sociali				
RESPONSABILE <i>ad interim</i> Segretario Generale	NOMINATIVI DIPENDENTI	Profilo Professionale	Area	Tipo di rapporto
Dott.ssa PIZZUTOLO Vincenza		Funzionario Amministrativo	FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	<i>Full time</i>
N. 3 DIPENDENTI ASSEGNATI	Colella Antonella	Funzionario- Assistente Sociale	FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	<i>Full time</i>
	Notarnicola Maria	Funzionario- Assistente Sociale	FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	<i>Full time</i>
	Colantuono Clementina	Istruttore Amministrativo	ISTRUTTORI	<i>Full time</i>

3° SETTORE - Economico-Finanziario				
RESPONSABILE E Titolare di P.O.	NOMINATIVI DIPENDENTI	Profilo Professionale	Area	Tipo di rapporto
Dott. FILIPPETTI Francesco		Funzionario Contabile	FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	<i>Full time</i>
N. 6 DIPENDENTI ASSEGNATI	Crisci Mariangela	Istruttore Amministrativo	ISTRUTTORI	<i>Full time</i>
	Marrella Pasquale	Istruttore Amministrativo	ISTRUTTORI	<i>Full time</i>
	Pellegrino Maria Grazia <i>aspettativa ex art. 110 TUEL</i>	Istruttore Amministrativo	ISTRUTTORI	<i>Full time</i>
	Puce Antonella	Istruttore Amministrativo	ISTRUTTORI	<i>Full time</i>
	Siniscalchi Laura	Istruttore Amministrativo	ISTRUTTORI	<i>Full time</i>
	Volpe Federica	Istruttore Amministrativo	ISTRUTTORI	<i>Full time</i>

4° SETTORE - Lavori Pubblici

RESPONSABILE Titolare di P.O.	NOMINATIVI DIPENDENTI	Profilo Professionale	Area	Tipo di rapporto
Arch. PALAZZO Flaviano		Funzionario Tecnico	FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	Full time
N. 3 DIPENDENTI ASSEGNATI	Di Bonaventura Giuseppe	Funzionario Tecnico	FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	Full time
	Spada Antonio	Istruttore Amministrativo	ISTRUTTORI	Full time
	Lorusso Elena	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. PALAZZO Flaviano <i>ad interim</i>		Funzionario Tecnico	FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	Full time
N. 2	Tribuzio Gianluca	Istruttore Amministrativo	ISTRUTTORI	Full time
	Campanile Fabio	Istruttore Tecnico	ISTRUTTORI	Full time

6° SETTORE - Polizia Locale

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
N. 9 DIPENDENTI ASSEGNATI	Cisternino Milena	Funzionario di Vigilanza	FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	Full time
	Capocelli Tommaso	Istruttore di Vigilanza	ISTRUTTORI	Full time
	Ciavarella Vito	Istruttore di Vigilanza	ISTRUTTORI	Full time
	Giuliano Vito Rocco	Istruttore di Vigilanza	ISTRUTTORI	Full time
	Logrillo Laura	Istruttore di Vigilanza	ISTRUTTORI	Full time
	Netti Antonino	Istruttore di Vigilanza	ISTRUTTORI	Full time

	Pedone Margherita	Istruttore di Vigilanza	ISTRUTTORI	Full time
	Schito Gabriele	Istruttore di Vigilanza	ISTRUTTORI	Full time
	Sozio Alessandro	Istruttore di Vigilanza	ISTRUTTORI	Full time

Con nota prot. n. 21821 del 09/10/2025, il Responsabile del Settore Economico Finanziario ha comunicato che al fine di consentire l'aggiornamento del PIAO 2025-2027, a seguito delle variazioni intervenute dopo l'approvazione del Rendiconto di Gestione 2024 è possibile, ad invarianza di spesa, l'assunzione addizionale di n. 1 unità di personale a tempo indeterminato e pieno con qualifica di istruttore amministrativo o amministrativo-contabile.

Con nota prot. n. 22291 del 15/10/2025 il Sindaco ha fornito gli indirizzi per l'aggiornamento del PIAO a seguito del suddetto confronto, indicando la volontà di procedere, in aggiunta ai reclutamenti previsti con D.G.C. n. 95 del 06/08/2025, all'assunzione di un ulteriore Istruttore Amministrativo a mezzo scorrimento della graduatoria del Comune di Conversano con cui è attiva una Convenzione.

Con nota prot. n. 22429 del 16/10/2025, la Sottosezione riguardante la proposta di aggiornamento del Piano Triennale di Fabbisogno di Personale, nel quale è compreso il prospetto relativo al Piano assunzionale 2025-2027 è stata trasmessa alle OO.SS. e alla RSU di questo Ente, ai sensi dell'art. 4, comma 5, del CCNL Comparto Funzioni Locali del 16/11/2022 per il triennio 2019-2021 ed entro il termine prescritto non è pervenuta alcuna richiesta di confronti sindacale.

Con nota 23332 del 28/10/2025 il Sindaco ha chiesto di attivare le procedure, per la prossima modifica alla dotazione organica, con la previsione di una figura di Istruttore Informatico (profilo professionale già previsto nella D.G.C. n. 76 del 19/05/2023), a mezzo cambio di profilo professione di un Istruttore Amministrativo; con nota prot. n. 23342 del 28/10/2025 si è provveduto alla relativa informativa preventiva ai Sindacati, ex art. 4, comma 5 del CCNL Comparto Funzioni Locale del 16.11.2022.

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;

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 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.

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 del 08/05/2018, 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 € 1.978.868,48, come da relazione prot. n. 7839 del 10/04/2025 a firma del 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.

Dall'anno 2025 il Legislatore ha "stabilizzato" il dettato dell'art. 33, comma 2 del decreto legge n. 34/2019 (conv. in legge con L. n. 58/2019) norma che testualmente prevede: *"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."* Pertanto, i Comuni possono, procedere a nuove assunzioni a tempo indeterminato alle seguenti condizioni:

- rispetto del principio di sostenibilità della spesa e, nello specifico, entro determinati "valori soglia" rappresentati dal rapporto "Spesa Personale" su "Entrate correnti" - definiti in relazione alla fascia demografica cui l'ente appartiene (fasce previste dall'art. 4 del D.M. 17.03.2020);
- coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale (PIAO 2025/2027);
- rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.

Tanto premesso, si precisa che il Comune di Turi:

- con D.G.C. n. 47 del 02/05/2024 ha approvato il Piano triennale delle azioni positive 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 relativo al periodo 06/05/2024-05/05/2027;
- non presenta situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, così come accertato con Determinazione n. 35 del 14/01/2025 del Responsabile del Settore Affari Istituzionali, ai sensi dell'art. 33 del D. lgs. n. 165/2001;
- ha registrato a consuntivo 2024 un rapporto tra spesa di personale e spesa corrente pari al 23,46%, come risulta dalla relazione prot. n. 7839 del 10/04/2025 a firma del Responsabile del Settore Economico Finanziario,
- 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;
- 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), come si rileva dalle relazioni prot. n. 7839 del 10/04/2025 e prot. n. 21821 del 09/10/2025, a firma del Responsabile del Settore Economico Finanziario;
- 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, come da prospetto informativo UNIPI inviato con prot. n. 38767 del 07/01/2025;
- 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;

- ha approvato con D.C.C. n. 12 del 28/04/2025 il Rendiconto della gestione relativo all'esercizio finanziario 2023, con D.C.C. n. 3 del 26/02/2025 il Documento Unico di Programmazione (DUP) 2025-2027 e, con D.C.C. n. 4 del 26/02/2025 il Bilancio di Previsione Finanziario 2025-2027 e ha provveduto a inviare entro i termini di legge i dati di tali documenti finanziari, approvati, alla Banca dati delle pubbliche amministrazioni (BDAP);
- con D.C.C. n. 50 del 30/09/2024 ha approvato il bilancio consolidato 2023, ai sensi dell'art. 11 bis del D. Lgs. n. 118/2011 e con prot. n. 22676 del 16/10/2024 ha provveduto alla trasmissione dei relativi dati alla Banca dati delle pubbliche amministrazioni (BDAP);
- con D.G.C n. 115 del 12/09/2025 ha provveduto all'approvazione del Piano degli obiettivi e della Performance per il triennio 2025-2027;
- con nota acquisita al 22756 del 16/10/2024, il Responsabile del Settore Economico Finanziario ha comunicato di aver provveduto alla comunicazione sulla Piattaforma dei Crediti Commerciali in data 16/10/2024 e 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 n. 2 del 28/01/2009, come modificato dall'art. 27, co. 2, lett. a), b), c) e d), del D.L. n. 66/2014, conv. con modificazioni in legge dalla L. n. 89/2014.

Inoltre, si fa presente che:

- il Piano del fabbisogno di personale approvato con il presente provvedimento è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'Ente e trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione anno 2025 e del bilancio pluriennale 2025/2027;
- 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;
- l'Ente ritiene utile dotarsi di una figura di Istruttore Informatico disponendo il cambio di profilo professionale di un'unità dotata del profilo di Istruttore Amministrativo, fermo restando il possesso dei relativi requisiti, ossia il titolo richiesto per l'accesso dall'esterno o, in alternativa, il Diploma di scuola superiore unitamente a corso di formazione specifica in informatica;
- 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 vacanti, si potrà fare ricorso all'istituto dello scavalco condiviso o dello scavalco in eccedenza, fermo restando quanto previsto dalle norme vigenti sulla materia sul rispetto dei vincoli in materia, senza procedere ad una modifica del presente PIAO.
- nel caso in cui si verifichino entro l'anno 2025, cessazioni dei contratti di lavoro del personale attualmente in servizio, a mezzo dell'istituto della mobilità in uscita ex art. 30 del D. Lgs, n. 165/2001, si provvederà alla sostituzione degli stessi a mezzo scorrimento di graduatorie di altri Enti, senza procedere ad una modifica del presente PIAO.

La dotazione organica, pertanto, allo stato attuale 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. 8	n. 1 Funzionario Amministrativo n. 3 Funzionario-Assistente Sociale n. 1 Funzionario Contabile n. 2 Funzionari Tecnici n. 1 Funzionario di Vigilanza	N. 8
AREA DEGLI ISTRUTTORI	N. 24	n. 15 Istruttori Amministrativi (<u>oltre a n. 1 in aspettativa non retribuita</u>) n. 8 Istruttori di Vigilanza	N. 24

		n. 1 Istruttori Tecnici	
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	N. 2	n. 2 Collaboratori servizi generali- Messo notificatore	N. 2
AREA DEGLI OPERATORI	N. 0		N. 0
	TOTALE N. 34 oltre a n. 1 in aspettativa non retribuita)		N. 34

Dall'anno 2025 il Legislatore ha "stabilizzato" il dettato dell'art. 33, comma 2 del decreto legge n. 34/2019 (conv. in legge con L. n. 58/2019) norma che testualmente prevede: *"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."*

Tuttavia, non essendo più applicabile, sempre a partire dal 1° gennaio 2025, l'art. 5 del D.M. 17/03/2020 (la norma risulta, infatti, espressamente vigente *"fino al 31 dicembre 2024"*), non può più trovare applicazione anche il successivo art. 7 dello stesso D.M.. Conseguentemente, dal 1° gennaio 2025 torna ad essere cogente - anche per le assunzioni di cui all'art. 33, co. 2, del D.L. 34/2019 - il limite di spesa di personale previsto dall'art. 1, comma 557-quater della L. n. 296/2006 – comma introdotto dall'art. 3, comma 5 bis, del D.L. n. 90/2014, convertito dalla L. n. 114/2014 - ovvero il limite di spesa del personale rappresentato dal valore medio della spesa di personale del triennio 2011/2012/2013.

Per il Comune di Turi tale invalicabile limite di spesa 2011-2013 risulta pari a 1.978.868,48 euro (fonte dati: certificati consuntivi del Ministero dell'Interno, Dip. Aff. Interni Territoriali, <https://finanzalocale.interno.gov.it>: impegnato 2011, € 2.046.306,00; impegnato 2012, € 2.023.545,17; impegnato 2013, € 1.866.754,26).

Alla luce di quanto innanzi, la spesa di personale complessiva, comprensiva delle assunzioni programmate nel triennio 2025/2027, risulta ottemperare al tetto della spesa per il personale con riferimento al valore medio del triennio 2011/2013, così come riportato nella seguente tabella (dati in euro):

TABELLA 1		
SPESA MEDIA del personale triennio 2011-2013	SPESA TOTALE del personale Anno 2024	SPESA TOTALE del personale prevista per l'Anno 2025 (come da relazione prot. n. 21821 del 09/10/2025)
1.978.868,48	1.968.940,63	1.960.000,00

In ottemperanza al limite di spesa media del personale si ridetermina come segue il calcolo dell'incremento massimo teorico della spesa di personale per il 2025 (dati in euro):

Limite di Spesa art. 1, comma 557-quater della L. n. 296/2006	1.978.868,48
- Valore Spesa del Personale 2025	1.960.000,00

come da tabelle dettagliate in atti, inviate al Revisore di Conti.

Il Piano del Fabbisogno del Personale modificato e integrato con il presente documento, per il triennio 2025/2027 e il relativo Piano occupazionale 2025, sulla scorta del calcolo delle capacità assunzionali e alla luce del rendiconto 2024 approvato con D.C.C. n. 18 del 29/04/2025 è il seguente:

PIANO FABBISOGNO DEL PERSONALE TRIENNIO 2025/2027			
ANNUALITA'	PROFILO PROFESSIONALE	N.ro UNITA'	TIPOLOGIA DI CONTRATTO
2025	Funzionario Amministrativo	2 (ossia 1+1 per progressione da Istruttore)	Full time
	Funzionario Contabile	1	Full time
	Funzionari Tecnici	3	Full time
	Funzionario di Vigilanza	1	Full time
	Funzionario Assistente Sociale	3 (n. 2 finanziati con fondi statali ad hoc)	Full time
	Istruttore Amministrativo (di cui n. 1 posto da trasformare in Istruttore Informatico)	14 (oltre n. 1 in aspettativa non retribuita)	Full time
	Istruttore Informatico	1	Full Time
	Istruttore Tecnico	1	Full time
	Istruttore di Vigilanza	8	Full time
	Collaboratore servizi generali-messo Notificatore	2	Full time
	Operatori dei Servizi ausiliari	0	_____
	TOTALE N. 36 (oltre n. 1 in aspettativa non retribuita)		

PIANO FABBISOGNO DEL PERSONALE TRIENNIO 2025/2027

ANNUALITA'	PROFILO PROFESSIONALE	N.ro UNITA'	TIPOLOGIA DI CONTRATTO
2026	Funzionario Amministrativo	2 (ossia 1+1 per progressione da Istruttore)	<i>Full time</i>
	Funzionario Contabile	1	<i>Full time</i>
	Funzionari Tecnici	3	<i>Full time</i>
	Funzionario di Vigilanza	1	<i>Full time</i>
	Funzionario Assistente Sociale	3 (n. 2 finanziati con fondi statali ad hoc)	<i>Full time</i>
	Istruttore Amministrativo	14 (di cui n. 1 in aspettativa non retribuita)	<i>Full time</i>
	Istruttore Informatico	1	<i>Full time</i>
	Istruttore Tecnico	1	<i>Full time</i>
	Istruttore di Vigilanza	8	<i>Full time</i>
	Collaboratore servizi generali-messo Notificatore	2	<i>Full time</i>
	Operatori dei Servizi ausiliari	0	_____
	TOTALE N. 36 (oltre n. 1 in aspettativa non retribuita)		

PIANO FABBISOGNO DEL PERSONALE TRIENNIO 2025/2027

ANNUALITA'	PROFILO PROFESSIONALE	N.ro UNITA'	TIPOLOGIA DI CONTRATTO
2027	Funzionario Amministrativo	2 (ossia 1+1 per progressione da Istruttore)	<i>Full time</i>
	Funzionario Contabile	1	<i>Full time</i>
	Funzionari Tecnici	3	<i>Full time</i>
	Funzionario di Vigilanza	1	<i>Full time</i>
	Funzionario Assistente Sociale	3 (n. 2 finanziati con fondi statali ad hoc)	<i>Full time</i>
	Istruttore Amministrativo	14 (di cui n. 1 in aspettativa non retribuita)	<i>Full time</i>
	Istruttore Informatico	1	<i>Full time</i>
	Istruttore Tecnico	1	<i>Full time</i>
	Istruttore di Vigilanza	8	<i>Full time</i>
	Collaboratore servizi generali-messo Notificatore	2	<i>Full time</i>
	Operatori dei Servizi ausiliari	0	_____
	TOTALE N. 36 (oltre n. 1 in aspettativa non retribuita)		

PIANO OCCUPAZIONALE ANNO 2025		
PROFILO PROFESSIONALE	CLASSIFICAZIONE	MODALITÀ DI COPERTURA
n. 1 Funzionario Tecnico	Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	assunzione a tempo indeterminato e pieno, con procedura tuttora in corso
n. 2 Istruttori Amministrativi	Istruttori	Assunzione a tempo indeterminato e pieno già effettuata
n.1 Funzionario Amministrativo	Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	progressione verticale speciale di cui all'art. 13 del CCNL del 16/11/2022, tuttora in corso
n. 1 Istruttore Amministrativo	Istruttori	assunzione a tempo indeterminato e pieno tramite cessione di graduatoria di altro Ente, con decorrenza presumibile dal 15/11/2025

E' prevista, altresì, la trasformazione di un posto di Istruttore Amministrativo a tempo indeterminato e pieno, in un posto di Istruttore informatico.

TENUTO CONTO delle unità ritenute necessarie al fine di assicurare l'erogazione dei servizi essenziali, 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 2025/2027 approvato con il presente provvedimento, la DOTAZIONE ORGANICA per l'anno 2025 risulta così RIMODULATA:

DOTAZIONE ORGANICA ANNO 2025 RIMODULATA COME DA PTFP 2025/2027			
AREE	POSTI IN DOTAZIONE ORGANICA	PROFILI PROF.LI	TOTALE PERSONALE IN SERVIZIO
FUNZIONARI ED E.Q.	2 (ossia 1+1 per progressione da Istruttore)	Funzionario Amministrativo	2 (ossia 1+1 per progressione da Istruttore)
FUNZIONARI ED E.Q.	1	Funzionario Contabile	1
FUNZIONARI ED E.Q.	3	Funzionario Tecnico	2
FUNZIONARI	2	Funzionario di Vigilanza	2
FUNZIONARI	3	Funzionario Assistente Sociale	3
ISTRUTTORI	14	Istruttore Amministrativo <i>cui n. 1 in aspettativa non retribuita</i>)	14
ISTRUTTORI	1	Istruttore Informatico	1
ISTRUTTORI	1	Istruttore Tecnico	1
ISTRUTTORI	8	Istruttore di Vigilanza	8
OPERATORI ESPERTI	2	Collaboratore servizi generale-Messo notificatore	2
OPERATORI	0		0
	TOTALE N. 36 (oltre n. 1 in aspettativa non retribuita)		N. 36 (oltre n. 1 in aspettativa non retribuita)