



COMUNE DI TURI
(Città Metropolitana di Bari)

COPIA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 138 del Reg. Data: 07/10/2022	OGGETTO: INTEGRAZIONE Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2022-2024
--	--

L'anno **DUEMILAVENTIDUE**, il giorno **SETTE**, del mese di **OTTOBRE**, alle ore 12,55 nella sede Municipale, si è riunita la **Giunta Comunale**, convocata nelle forme di legge, alla quale sono intervenuti i Sigg.ri:

COMPONENTI	FUNZIONI	PRESENTE	ASSENTE
1) RESTA Ippolita	Sindaco	-	SI
2) DELL'AERA Stefano	Vice Sindaco	SI	-
3) TOPPUTI Fabio Francesco	Assessore	-	NO
4) GIGANTELLI Graziano	Assessore	SI	-
5) BIANCO Immacolata	Assessore	SI	-
6) COPPI Maurizio	Assessore	SI	-
TOTALI		4	2

Partecipa alla seduta il Segretario Generale **dott.ssa Maria Lucia Calabrese**, con funzioni consultive, referenti, di assistenza, nonché di ufficiale verbalizzante, ai sensi dell'art. 97 del D.Lgs. 18/08/2000, n. 267, comma 4, lett. a).
Presiede l'adunanza il **Sig. Stefano Dell'Aera** nella qualità di **Vice Sindaco-Presidente**.
Il Presidente, constatato il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta la seduta e li invita a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

LA GIUNTA COMUNALE

Visto che sulla proposta della presente deliberazione, ai sensi dell'art. 49, comma 1° del D.Lgs. n. 267/2000, (T.U.E.L.) sono stati espressi i seguenti pareri, debitamente inseriti nel presente atto:

- ☒ parere favorevole di regolarità tecnica espresso del Responsabile del Settore AA.II., dott.ssa Graziana Tampoia, unitamente alla attestazione della regolarità e della correttezza dell'azione amministrativa ai sensi dell'art.147-bis, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000;
- ☒ parere favorevole di regolarità contabile espresso del Responsabile del Settore Economico - Finanziario, dott.ssa Domenica Calisi, unitamente alla attestazione della regolarità e della correttezza dell'azione amministrativa ai sensi dell'art.147-bis, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000;

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

DATO ATTO che nel PTFP approvato con D.G.C. n. 54/2022 era stato previsto il seguente piano occupazionale:

anno 2022

- n. 1 posto di Istruttore Direttivo Contabile, Cat. D, prioritariamente a mezzo scorrimento graduatorie di altri Enti e, in caso in cui la suddetta procedura dovesse risultare deserta, a mezzo mobilità;
- n. 1 posto di Istruttore Direttivo-Assistente Sociale, Cat. D, a mezzo scorrimento graduatorie di altri Enti;
- n. 1 posto di Istruttore Amministrativo, Cat. C, a mezzo di procedura concorsuale;
- la copertura di posto di Collaboratore Amministrativo-Messo Notificatore, Cat. B3, a mezzo procedura concorsuale;
- la copertura di n. 1 posto *part-time* al 50% di Istruttore di Vigilanza-Vigile Urbano, Cat. C, a mezzo scorrimento graduatorie di altri Enti;

anno 2023

- n. 1 posto di Istruttore Direttivo di Vigilanza, Cat. D, a mezzo di procedura concorsuale;

anno 2024

nessuna unità

VISTA la legge 30 dicembre 2020, n. 178, recante «*Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2021 e bilancio pluriennale per il triennio 2021-2023*», e in particolare l'art. 1, commi da 179 a 183;

VISTO, in particolare, l'art. 1, comma 179, della legge 30 dicembre 2020, n. 178, a norma del quale: *“A decorrere dal 1° gennaio 2021, al fine di garantire la definizione e l'attuazione degli interventi previsti dalla politica di coesione dell'Unione europea e nazionale per i cicli di programmazione 2014-2020 e 2021-2027, in deroga ai vincoli assunzionali previsti dalla disciplina vigente e con oneri a carico delle disponibilità del Programma operativo complementare al Programma operativo nazionale Governance e capacità istituzionale 2014-2020, di cui alla [deliberazione del CIPE n. 46/2016 del 10 agosto 2016, pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 302 del 28 dicembre 2016](#), integrato sul piano finanziario dalla [deliberazione del CIPE n. 36/2020 del 28 luglio 2020, pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 218 del 2 settembre 2020](#), in applicazione dell'[articolo 242, commi 2 e 5, del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34](#), convertito, con modificazioni, dalla [legge 17 luglio 2020, n. 77](#), le amministrazioni pubbliche di cui all'[articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165](#), che, nell'ambito di tali interventi, rivestono ruoli di coordinamento nazionale e le autorità di gestione, gli organismi intermedi o i soggetti beneficiari delle regioni Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia possono assumere, con contratto di lavoro a tempo determinato di durata corrispondente ai programmi operativi complementari e comunque non superiore a trentasei mesi, personale non dirigenziale in possesso delle correlate professionalità o di adeguato titolo di studio coerente con i profili da selezionare, nel limite massimo di 2.800 unità ed entro la spesa massima di 126 milioni di euro annui per il triennio 2021-2023. Al personale reclutato è assicurata, a cura dell'Agenzia per la coesione territoriale e nei limiti delle risorse disponibili di cui al presente comma, una formazione specifica in relazione ai profili rivestiti e alle funzioni da svolgere.”*;

ATTESO che, ai fini di dare concreta attuazione agli interventi previsti dalla politica di coesione dell'Unione Europea e nazionale, la Legge di Bilancio 2021, all'art. 1 comma 179 e ss., ha previsto un piano di rigenerazione amministrativa per il rafforzamento delle politiche di coesione territoriale nel Mezzogiorno, finalizzato all'attuazione del PNNR, nello specifico l'attivazione delle procedure di

reclutamento di professionalità destinate alla gestione di tutte le fasi del ciclo dell'investimento realizzato con i fondi della coesione europea e nazionale;

DATO ATTO che:

- in esecuzione del suddetto disposto legislativo la Presidenza del Consiglio dei Ministri-Dipartimento della Funzione Pubblica, ha indetto un Concorso pubblico (Concorso di Coesione Sud 2022 unità con bando pubblicato su G.U.R.I. – 4^ Serie Speciale – Concorsi ed esami n. 82 del 15 ottobre 2021) per il reclutamento a tempo determinato di circa duemila unità di personale non dirigenziale di Area III, posizione/fascia retributiva F1, o categorie equiparate nelle amministrazioni pubbliche con ruolo di coordinamento nazionale nell'ambito degli interventi previsti dalla politica di coesione dell'Unione Europea e nazionale per i cicli di programmazione 2014-2020 e 2021-2027 per vari profili, tra cui quello di Funzionario esperto in gestione, rendicontazione e controllo (Codice FG/COE) con competenza in materia di supporto alla programmazione e pianificazione degli interventi, nonché alla gestione, al monitoraggio e al controllo degli stessi ivi compreso il supporto di processi di rendicontazione richiesto dai diversi soggetti finanziatori, anche attraverso l'introduzione di sistemi gestionali più efficaci e flessibili tra le amministrazioni e i propri fornitori, cui n. 149 unità da destinare alle Amministrazioni rientranti nell'ambito territoriale della Regione Puglia;
- a seguito di espletamento della procedura concorsuale, con Decreto del Consiglio dei Ministri-Dipartimento della Funzione Pubblica, con Decreto del 16/05/2022 del Capo Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri è stata approvata la graduatoria finale di merito del profilo funzionale di esperto gestione, rendicontazione e controllo (Codice FG/COE) per assunzioni a tempo determinato;
- l'Agenzia per la Coesione Territoriale – Unità di Gestione Programma di Azione e Coesione Complementare al PON Governance e CI 2014 – 2020 con pec pervenuta in data 08/06/2022 comunicava al Comune di Turi l'assegnazione di un'unità con il profilo di Funzionario esperto in gestione, rendicontazione e controllo (Codice FG/COE) da poter assumere a tempo pieno e determinato per la durata massima di n. 36 mesi, in deroga ai vincoli assunzionali ai sensi dell'art. 1, comma 179 della L. n. 178/2020, con oneri a carico delle disponibilità del Programma Operativo Complementare al Programma operativo nazionale (PON) Governance e Capacità Istituzionale 2014-2020;
- in data 22/06/2022 l'Agenzia per la Coesione Territoriale – Unità di Gestione Programma di Azione e Coesione Complementare al PON Governance e CI 2014 – 2020, con pec acquisita in pari data al prot. gen.le n. 13690, ha sollecitato il Comune di Turi a concretizzare in tempi brevi la proposta di assunzione e la presa in servizio della risorsa assegnata;
- con nota acquisita al prot. n. 14530 del 30/06/2022, il professionista in questione ha comunicato di essere risultato idoneo e vincitore in graduatoria ed assegnato al Comune di Turi;
- con nota acquisita al prot. n. 17390 del 04/08/2022, ha comunicato la propria disponibilità per l'assunzione presso il Comune di Turi come da esito della graduatoria concorsuale Codice FG/COE e conseguenti comunicazioni dell'Agenzia per la Coesione Territoriale;

PRESO ATTO, altresì, che, per espressa disposizione di legge (art. 1, comma 179, della Legge n. 178/2020 - Legge di Bilancio 2021-), la spesa per l'assunzione a tempo determinato di detta risorsa assegnata al Comune di Turi non soggiace ai vincoli assunzionali ordinamentali e finanziari (ex art.36 del D.Lgs. n.165/2011 e art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 e ss.mm.ii.) né rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art.1, comma 557-*quater* della legge n. 226/2006, in quanto la spesa è interamente a carico del Programma Azione di Coesione Complementare al PON (Programma Operativo Nazionale) *Governance* e Capacità Istituzionale 2014-2020", in applicazione del DPCM del 30 marzo 2021 ad oggetto "*Ripartizione tra le amministrazioni interessate delle risorse finanziarie e del personale di cui all'articolo 1, comma 179, della legge 30 dicembre 2020, n. 178.*";

DATO ATTO, altresì, che:

- il posto di Istruttore di Vigilanza, con funzione di Comandante di Polizia Locale, è attualmente coperto a mezzo dell'istituto del "comando" da un'unità dipendente dal Comune di Santeramo in Colle, fino al 30/11/2002, giusta D.G.C. n. 187 del 02.12.2021;
- il D.L. n. 36 del 30.04.2022, convertito il L. n. 79 del 29.06.2022, all'art. 6, comma 1-quinquies stabilisce che: *"Per il personale non dirigenziale delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, delle autorità amministrative indipendenti e dei soggetti di cui all'articolo 70, comma 4, i comandi o distacchi sono consentiti esclusivamente nel limite del 25 per cento dei posti non coperti all'esito delle procedure di mobilità di cui al presente articolo. La disposizione di cui al primo periodo non si applica ai comandi o distacchi obbligatori, previsti da disposizioni di legge, ivi inclusi quelli relativi agli uffici di diretta collaborazione, nonché a quelli relativi alla partecipazione ad organi, comunque denominati, istituiti da disposizioni legislative o regolamentari che prevedono la partecipazione di personale di amministrazioni diverse, nonché ai comandi presso le sedi territoriali dei ministeri, o presso le Unioni di comuni per i Comuni che ne fanno parte."*;
- il suddetto provvedimento legislativo, all'art. 6, comma 2, stabilisce che: *"I comandi o distacchi ((del personale non dirigenziale)), in corso alla data di entrata in vigore del presente decreto, esclusi quelli di cui all'[articolo 30, comma 1-quinquies, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165](#), come introdotto dal comma 1 del presente articolo, cessano alla data del 31 dicembre 2022 o alla naturale scadenza, se successiva alla predetta data, qualora le amministrazioni non abbiano già attivato procedure straordinarie di inquadramento di cui al comma 3."*;
- sempre il suddetto provvedimento legislativo, all'art. 6, comma 3, stabilisce che: *"Al fine di non pregiudicare la propria funzionalità, le amministrazioni interessate possono attivare, fino al 31 dicembre 2022, a favore del personale di cui al comma 2, già in servizio a tempo indeterminato presso le amministrazioni, le Autorità e i soggetti di cui all'[articolo 30, comma 1-quinquies, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165](#), come introdotto dal comma 1 del presente articolo, eccettuato il personale appartenente al servizio sanitario nazionale e quello di cui all'[articolo 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, che alla data del 31 gennaio 2022](#) si trovava in posizione di comando o distacco, nel limite del 50 per cento delle vigenti facoltà assunzionali e nell'ambito della dotazione organica, procedure straordinarie di inquadramento in ruolo, in deroga alle disposizioni di cui all'[articolo 30 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165](#)"...omissis...;*
- il Comune di Turi non si trova nella possibilità, sia sotto il profilo giuridico che sotto il profilo contabile, di soddisfare le condizioni previste all'art. 1, comma quinquies e all'art. 6, comma 3, del D.L. n. 36 del 30.04.2022, convertito il L. n. 79 del 29.06.2022 e, pertanto, alla data del 30/11/2022, non sarà più possibile proseguire alla copertura di un posto di Istruttore di Vigilanza a mezzo dell'istituto del "comando";

RITENUTO, al fine di assicurare la continuità delle funzioni di Comandante di P.L., di procedere alla copertura temporanea del posto coperto con il "comando" fino al 30/11/2022, a mezzo di una procedura finalizzata alla stipula di un contratto di lavoro a tempo determinato ex art. 110, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000, con decorrenza dal 01/12/2022 e fino al 31/05/2024;

TENUTO CONTO:

- che ai sensi dell'art. 57, c. 3-septies del D.L. n. 104/2020, convertito con Legge n. 126/2020: *"A decorrere dall'anno 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni, effettuate in data successiva alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse non rilevano ai*

fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento. In caso di finanziamento parziale, ai fini del predetto valore soglia non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente”;

- che le suddette assunzioni, poiché finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, quindi *etero*-finanziate, non rilevano -per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento- ai fini del limite previsto dalla Legge 296/2006, art. 1, c. 557-quater (media del triennio 2011-2013) che, in generale, continua a rappresentare un limite invalicabile, fatta salva la deroga prevista dal DM 17 marzo 2020, attuativo dell'art. 33, c. 2 del DL 34/2019, convertito in L. 58/2019, come da deliberazione della Corte dei Conti – Sezione Controllo Regione Puglia n. 6/2021/PAR “*risulta possibile, anche ai fini del rispetto del limite posto alla spesa complessiva per il personale, escludere le spese coperte da specifico finanziamento finalizzato proveniente da altro ente pubblico, purché vi sia assenza di ulteriori oneri a carico del bilancio dell'ente locale (principio della neutralità finanziaria) e correlazione fra l'ammontare dei finanziamenti e le assunzioni effettuate (anche sotto il profilo temporale)*”;

CONSIDERATO che:

- 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);

CONSIDERATO, altresì che, 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;

DATO ATTO che il Comune di Turi ad oggi:

- con Deliberazione di Giunta Comunale 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. 204 del 10/03/2022 del Responsabile del Settore Affari Istituzionali, ai sensi dell'art. 33 del D. lgs. n. 165/2001;
- ha registrato a consuntivo 2021 un rapporto tra spesa di personale e spesa corrente pari al 23,31%;
- ha regolarmente effettuato la rideterminazione della dotazione organica nel corso dell'ultimo triennio;
- nell'anno 2021 ha rispettato gli obiettivi del pareggio di bilancio, di cui al comma 466 dell'articolo 1 della legge 11 dicembre 2016, n. 232, come si evince dalla relativa certificazione digitale inviata al MEF entro i termini di legge;
- 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 2021, 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 e in convenzione 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. 242 del 18/03/2021, ha proceduto alla presa d'atto della nomina del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), valida fino all'11/11/2022;
- 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 il Bilancio di Previsione 2022-2024 e il Rendiconto della gestione relativo all'esercizio finanziario 2021 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, con D.C.C. n. 54 del 28/09/2021 ha approvato il bilancio consolidato 2020 e, ai sensi dell'art. 11 bis del D. Lgs. n. 118/2011, sono stati trasmessi i dati alla Banca dati delle pubbliche amministrazioni (BDAP);

- con D.C.C. n. 28 del 29.07.2022 è stato approvato l'Assestamento generale di Bilancio e la Salvaguardia degli equilibri per l'esercizio 2022 ai sensi dell'art. 175, comma 8 e 193 del D.Lgs. n. 267/2000;
- con D.G.C. n. 115 del 30 agosto 2022 è stato approvato il Piano degli obiettivi e della Performance triennio 2022/2024;

RITENUTO di procedere, per l'effetto, in deroga ai vincoli assunzionali e con oneri a carico del *“Programma Azione di Coesione Complementare al PON (Programma Operativo Nazionale) Governance e Capacità Istituzionale 2014-2020”*, ai sensi dell'art. 1, comma 179, della citata Legge di Bilancio 2021, alla assunzione a tempo determinato, per la durata corrispondente ai programmi operativi complementari, fermi restando gli esiti del monitoraggio a cura dell'Agenzia per la Coesione Territoriale, a sensi dell'art. 1, comma 182 della legge 178/2020, e comunque per un periodo non superiore a 36 mesi, a decorrere dalla data indicata nel contratto individuale di lavoro, del vincitore del Concorso Coesione Sud per 2022 unità, assegnato al Comune di Turi, giusta note pec dell'Agenzia per la Coesione Territoriale del 08.06.2022 e successiva del 22.06.2022, nella persona del Dott. Zaza Giuseppe, profilo professionale FG (Gestione, rendicontazione e controllo), Cat. D1;

RITENUTO, di conseguenza, di dover aggiornare il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale per il triennio 2022-2024, dando atto che la spesa relativa all'assunzione per 36 mesi del predetto funzionario è prevista in deroga ai vincoli assunzionali e non incide né sulla capacità assunzione dell'Ente, né sui limiti della spesa per il personale, poiché la stessa è finanziata con oneri che saranno anticipati dal Comune e saranno rimborsati dallo Stato a carico delle disponibilità del Programma Operativo Complementare al Programma operativo nazionale Governance;

PRECISATO

- che la stipula del contratto di lavoro è, comunque, subordinata alla preventiva verifica della sussistenza di tutti i presupposti di legge e regolamentari e dall'assenza di cause ostative;
- che al vincitore da assumere, assegnato al Comune di Turi dall'Agenzia per la Coesione Territoriale – Unità di Gestione Programma di Azione e Coesione Complementare al PON Governance e CI 2014 – 2020, si applicheranno il trattamento giuridico ed economico prescritti dal CCNL Funzioni Locali 21.05.2018, come da tabella riportata nell'allegato B del DPCM del 30/03/2021;
- che la spesa relativa all'utilizzo a tempo pieno e determinato dell'unità di categoria D1 CCNL Funzioni Locali, pari all'importo complessivo annuo di € 34.184,57, a totale copertura dei costi lordi contrattuali della professionalità in parola e per la prima annualità, è a carico del *“Programma Azione di Coesione Complementare al PON (Programma Operativo Nazionale) Governance e Capacità Istituzionale 2014-2020”*, ai sensi dell'art. 1, comma 179, della citata Legge di Bilancio 2021;

CONSIDERATO che il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale, previsto dall'art. 6 del D.Lgs. 165/2001 rappresenta, nell'ambito del concetto della programmazione, uno strumento diretto a rilevare le esigenze dell'amministrazione, si sviluppa in prospettiva triennale ed è adottato annualmente in relazione alle mutate esigenze; si tratta, pertanto, di uno strumento programmatico che precede l'attività assunzionale dell'Ente e ne costituisce, nel rispetto dei vincoli finanziari, un indispensabile presupposto;

VISTI:

- l'art. 39 della Legge 27/12/1997, n. 449, comma 1, che testualmente recita: *“Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore, funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482.”*;

- l'art. 89, comma 5, del D.Lgs. n. 267/2000, nel quale è stabilito che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari, i comuni, le province e gli altri enti locali territoriali, nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;
- l'art. 91, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000, nel quale è previsto che *“Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale.”*;
- l'art. 2, comma 1, del D. Lgs. 165/2001 nel quale è stabilito che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- l'art. 4, comma 1, del D. Lgs 165/2001 nel quale è stabilito che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico-amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;
- l'art. 6, commi 1, 2, 3 e 4, del D.Lgs. 30/03/2001, n. 165, rubricato *“Organizzazione degli uffici e fabbisogni del personale”*, così come sostituito dall'art. 4 del D. Lgs. n. 75/2017, nei quali è previsto testualmente quanto segue:
 - *“1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali”*.
 - *2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.*
 - *3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.*
 - *4. [omissis...] Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.”*
 - l'art. 33, commi 1, 2 e 3, del D. Lgs. 165/2001 nel quale è disposto quanto segue: *“1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque*

eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere. 3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.”;

- *l’art. 6-ter del D.Lgs. 30/03/2001, n. 165, inserito dal D. Lgs. n. 75/2017, nel quale è stabilito che “Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali”;*
- *l’art. 35, comma 4, del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., come modificato dal D.Lgs. n. 75/2017, il quale stabilisce che “Le determinazioni relative all’avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna Amministrazione sulla base della programmazione triennale del fabbisogno di personale approvato ai sensi dell’art. 6, comma 4”;*
- *l’art. 19, comma 8, della legge 448/2001 (legge finanziaria 2002) che prevede testualmente “A decorrere dall’anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali di cui all’articolo 2 del testo unico delle leggi sull’ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all’articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate”;*
- *l’art. 3, comma 10-bis, del D.L. n. 90/2014, convertito dalla L. 114/2014, nel quale è previsto, altresì, che il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dall’art. 3 del D.L. n. 90/2014, debba essere certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell’ente;*
- *l’art. 48, comma 1, del D.lgs.198/2006, nel quale è previsto il divieto di assunzione a qualsiasi titolo in caso di mancata adozione del Piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità;*
- *l’art. 1 della L. n. 296/2006 e s.m.i., commi 557-bis e 557-quater, nei quali è rispettivamente previsto quanto segue:*
 - *comma 557-bis. Ai fini dell'applicazione del comma 557, costituiscono spese di personale anche quelle sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente;*
 - *comma 557 -quater “Ai fini dell’applicazione del comma 557, a decorrere dall’anno 2014 gli enti assicurano, nell’ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione ...”;*

RILEVATO che l’assunzione di detta unità non è subordinata all'esito negativo delle procedure di mobilità di cui agli artt. 34-bis (cd. mobilità obbligatoria);

CONSIDERATE le novità introdotte dal 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” 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;

PRESO ATTO che, secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. n. 75/2017, il concetto di “*dotazione organica*” deve tradursi non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, tenendo sempre presente, nel caso degli enti locali, che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei *budget* assunzionali;

CONSIDERATO che il Piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere definito in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'ente, la quale, oltre ad essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;

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

RILEVATO che tali Linee di indirizzo:

- 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;

- 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;

EVIDENZIATO che sulla base di quanto precisato in dette Linee di indirizzo:

- il concetto di fabbisogno di personale implica un'attività di analisi ed una rappresentazione delle esigenze sotto un duplice profilo:
 - *quantitativo*: riferito alla consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere alla *mission* dell'amministrazione, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica; sotto questo aspetto rileva anche la necessità di individuare parametri che consentano di definire un fabbisogno standard per attività omogenee per processi da gestire;
 - *qualitativo*: riferito alle tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell'amministrazione stessa, anche tenendo conto delle professionalità emergenti in ragione dell'evoluzione dell'organizzazione del lavoro e degli obiettivi da realizzare;
- secondo la nuova formulazione dell'articolo 6, così come modificato dall'articolo art. 4, del Decreto Legislativo n. 75 del 2017 è necessaria una coerenza tra il piano triennale dei fabbisogni e l'organizzazione degli uffici, da formalizzare con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti; la centralità del PTFP, quale strumento strategico per individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, è di tutta evidenza. Il PTFP diventa lo strumento programmatico, modulabile e flessibile, per le esigenze di reclutamento e di gestione delle risorse umane necessarie all'organizzazione; la nuova visione, introdotta dal D.Lgs. 75/2017, di superamento della dotazione organica, si sostanzia, quindi, nel fatto che tale strumento, solitamente cristallizzato in un atto sottoposto ad iter complesso per l'adozione, cede il passo ad un paradigma flessibile e finalizzato a rilevare realmente le effettive esigenze, quale il PTFP;
- la dotazione organica si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile che non può essere valicata dal PTFP; essa, di fatto, individua la "dotazione" di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte, in relazione ai rispettivi ordinamenti, fermo restando che per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente; nel rispetto dei suddetti indicatori di spesa potenziale massima, le amministrazioni, nell'ambito del PTFP, potranno quindi procedere annualmente alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale, in base ai fabbisogni programmati, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95 e garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione; tale rimodulazione individuerà quindi volta per volta la dotazione di personale che l'amministrazione ritiene rispondente ai propri fabbisogni e che farà da riferimento per l'applicazione di quelle disposizioni di legge che assumono la dotazione o la pianta organica come parametro di riferimento; resta poi fermo che, nell'ambito di tale indicatore di spesa potenziale massima, come declinato nell'ambito di una eventuale rimodulazione qualitativa e quantitativa della consistenza di organico, le amministrazioni:
 - potranno coprire i posti vacanti nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;

- dovranno indicare nel PTFP, ai sensi dell'articolo 6, comma 2, ultimo periodo, del decreto legislativo n. 165 del 2001, le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;
- nel PTFP la dotazione organica va espressa, quindi, in termini finanziari; partendo dall'ultima dotazione organica adottata, si ricostruisce il corrispondente valore di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione, secondo l'ordinamento professionale dell'amministrazione, in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche; resta fermo che, in concreto, la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali e dall'articolo 20, comma 3, del d.lgs. 75/2017, non può essere superiore alla spesa potenziale massima, espressione dell'ultima dotazione organica adottata o, per le amministrazioni, quali le Regioni e gli enti locali, che sono sottoposte a tetti di spesa del personale, al limite di spesa consentito dalla legge; la declinazione delle qualifiche, categorie o aree, distinte per fasce o posizioni economiche, si sposta nell'atto di programmazione del fabbisogno, che è determinato annualmente, con un orizzonte triennale, secondo i criteri di cui alle presenti linee di indirizzo, nel rispetto dei vincoli finanziari;

RILEVATO, in particolare che:

- come previsto dalle richiamate Linee di indirizzo, 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;**

DATO ATTO che, in base alla disciplina introdotta dall'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, resa attuativa dal D.M. del 17/03/2020, con decorrenza dal 20/04/2020:

- 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 e, pertanto, per la spesa relativa al personale, sono adottati determinati valori soglia, differenziati per fasce demografiche e basati sul rapporto tra la stessa spesa per il personale e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati;
- è stato introdotto un nuovo modello di gestione delle assunzioni, non ponendo più il limite di spesa economico sostenuto nell'anno 2008, quindi a carattere rigido, come era disposto dall'art. 1, comma 562, della Legge n. 296/2006, ma facendo riferimento ad una diversa modalità di governo della spesa corrente per il personale, ovvero la capacità assunzionale degli Enti dovrà essere definita sulla base di un valore soglia, definito come percentuale, differenziato per fascia demografica, sulla base di un parametro finanziario di flusso, a carattere variabile, quale la media delle entrate correnti relative agli ultimi 3 rendiconti approvati dall'Ente, calcolato al netto del “*Fondo crediti di dubbia esigibilità*”;

- stando a quanto previsto dal comma 2 dell'art. 4 del D.M. attuativo dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, si può “incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per 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 rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica.”;
- stando a quanto previsto dal comma 1 dell'art. 5 del D.M. del 17 marzo 2020, nel quadriennio che va dal 2020 al 2024, si può “incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla seguente Tabella 2, 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 e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1”;
- stando a quanto previsto dal comma 2 dell'art. 5 del D.M. del 17 marzo 2020 si possono “utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.”;

VISTE:

- la relazione prot. n. 1767 del 25/01/2022, a firma del Responsabile del Settore Economico Finanziario da cui è emerso quanto segue:

“Considerato che ai sensi dell'art. 3, D.M. 17 marzo 2020, il Comune di TURI appartiene alla fascia demografica f (popolazione al 31.12.2020: n. 13.004 abitanti);

Rilevato che:

- *sulla base della Tabella 1 dell'art. 4, D.M. 17 marzo 2020, il valore soglia di massima spesa del personale corrispondente è pari al 27 %;*
- *sulla base della Tabella 3 dell'art. 6, D.M. 17 marzo 2020, il valore soglia di rientro della maggiore spesa del personale corrispondente è pari al 31 %;*

Verificato che, sulla base dell'ultimo rendiconto approvato per l'anno 2020 e dei dati ricavati dai rendiconti per gli anni 2018-2020, il valore della soglia percentuale applicabile al Comune di TURI è pari al 19,25 %, come verificabile dal prospetto allegato alla presente relazione (All. 1);

Considerato che, ai sensi dell'art. 5, D.M. 17 marzo 2020, il Comune di TURI, si posiziona al di sotto della percentuale massima di incremento della spesa di personale da Tabella 2, risultando VIRTUOSO, accede alle seguenti possibilità:

- incrementare annualmente, la spesa del personale registrata nel 2018, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla Tabella 2 allegata al decreto, 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 e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1;

- utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1;

.....Il valore più favorevole è l'incremento consentito della spesa di personale rilevata dal rendiconto 2018 ed è pari a € 337.164,51, sino ad una spesa potenziale massima di euro 2.039.648,30 (art. 4 comma 2 DM 17/3/2020).....

.....l'incremento consentito, per l'anno 2022, della spesa per assunzioni a tempo indeterminato risulta pari ad Euro 140.720,96, comprensivo della spesa del personale per le figure professionali, B3 e C, messe a concorso nell'anno 2021, la cui spesa, pari a € 55.456,72, sottratta a detto importo determina una disponibilità effettiva di € 85.264,24.”

COPIA di DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE n° 138 del 07/10/2022

- La relazione prot. 14209 del 27/06/2022 a firma del Responsabile del Settore Economico Finanziario da cui è emerso quanto segue:

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 2021, non si rilevano differenze nella quantificazione delle capacità assunzionali, poiché i Comuni 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)

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

Pertanto, per l'anno 2022, 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 2020-2022.....19%
Incremento annuo della spesa di personale 2020-2022€ 337.164,51
Spesa effettuata nelle annualità 2020-2021 (da decurtare)..... € 196.443,55
Incremento consentito della spesa per l'anno 2022.....€ 140.720,96

Per l'anno 2023, 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 2020-2023.....21%
Incremento annuo della spesa di personale 2020-2023€ 372.655,51
Spesa che si prevede di effettuare nelle annualità 2020-2022 (da decurtare)..... € 337.164,51
Incremento consentito della spesa per l'anno 2023.....€ 35.491,00

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 2020-2023.....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

COPIA di DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE n° 138 del 07/10/2022

Tutto ciò premesso, l'incremento consentito, per l'anno 2022, della spesa per assunzioni a tempo indeterminato risulta pari ad Euro 140.720,96, comprensivo della spesa del personale per le figure professionali, B3 e C, messe a concorso nell'anno 2021, la cui spesa, pari a € 55.456,72, sottratta a detto importo determina una disponibilità effettiva di € 85.264,24.

DATO ATTO che con Nota acquisita al prot. n. 5613 del 10/03/2022, il Responsabile del Settore Economico-Finanziario ha comunicato il prospetto di verifica del rispetto del tetto del valore medio di spesa del personale del triennio 2011-2013 nella previsione 2022, 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.. ed ha evidenziato che, per rendere possibile l'utilizzo effettivo delle risorse che si liberano in applicazione della nuova disciplina, l'art.7 specifica che *"la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art.1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n.296"*;

VERIFICATO il rispetto dei vigenti presupposti normativi, sopra riportati, necessari per poter procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale;

DATO ATTO che la dotazione organica del Comune di Turi, risulta costituita, alla data del 01/09/2022, da n. 38 posti, distinti per categoria nel modo seguente:

CATEGORIE	POSTI IN DOTAZIONE ORGANICA	PROFILI PROF.LI	TOTALE PERSONALE IN SERVIZIO
D (ex D3)	N. 4	n. 1 Funzionario Amministrativo n. 2 Funzionari Tecnici n. 1 Funzionario di Vigilanza (in comando da altro Ente)	N. 4
D	N. 6	n. 2 Assistenti Sociali n. 2 Istruttori Direttivi Tecnici (di cui n.1 con contratto a t.d. ex art. 110 Tuel) n. 1 Istruttore Direttivo di Vigilanza n. 1 Istruttore Direttivo Contabile	N. 6
C	N. 25	n. 14 Istruttori Amministrativi n. 1 Istruttore Amministrativo part-time n. 8 Istruttori di Vigilanza/Agente P.L. n. 2 Istruttori Tecnici/Geometri	N. 25
B3	N.1	n. 1 Collaboratore Amministrativo-Messo Notificatore	N.1
A	N. 2	n. 2 Addetti ai servizi	N. 2
	TOTALE N. 38		N. 38

COPIA di DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE n° 138 del 07/10/2022

CONSIDERATI i fabbisogni di personale necessari per l'assolvimento dei compiti istituzionali dell'Ente, in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance dell'Ente, e tenuto conto degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa del personale;

PRESO ATTO che, come indicato nelle Linee di indirizzo del Dipartimento della Funzione Pubblica sopra richiamate, *“l'indicazione della spesa potenziale massima non incide e non fa sorgere effetti più favorevoli rispetto al regime delle assunzioni o ai vincoli di spesa del personale previsti dalla legge e, conseguentemente, gli stanziamenti di bilancio devono rimanere coerenti con le predette limitazioni”*;

DATO ATTO che la spesa di personale complessiva, comprensiva delle assunzioni programmate nel triennio 2022/2024, 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 2021	SPESA NETTA TOTALE del personale prevista per l'Anno 2022
€ 1.758.738,61	€ 1.037.740,31	€ 1.362.317,31

DATO ATTO CHE sulla scorta del calcolo delle capacità assunzionali, alla luce del rendiconto 2021 approvato con D.C.C. n. 11 del 28/04/2022 e con nota prot. n. 14209 del 27/06/2022 a firma del Responsabile del Settore Economico Finanziario, è stata ridefinita la capacità assunzionale del Comune di Turi in applicazione della nuova disciplina normativa dettata dall'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 (cd. *“Decreto Crescita”*), convertito con modificazioni nella Legge n. 58/2019, attuato dal D.M. del 17.03.2020 entrato in vigore il 20 aprile 2020, così come specificato nel prospetto seguente:

RAPPORTO SPESA DEL PERSONALE E con riferimento al Rendiconto della gestione anno 2021 / ENTRATE CORRENTI con riferimento ai rendiconti della gestione anni 2019-2020-2021	VALORE SOGLIA DI MASSIMA SPESA DEL PERSONALE (dato dal rapporto della spesa del personale rispetto alle entrate correnti) PER FASCIA DEMOGRAFICA DI APPARTENENZA (cfr. Tab. 1, art. 4, D.M. del 17.03.2020)	RAPPORTO SPESA DEL PERSONALE / ENTRATE CORRENTI COMUNE di TURI (in termini percentuali)	VALORI PERCENTUALI MASSIMI DI INCREMENTO ANNUALE PER ASSUNZIONE DI PERSONALE A T. INDET. (in rapporto alla spesa registrata nel 2018) (cfr. Tab. 2, art. 5, D.M. del 17.03.2020)
--	--	---	---

COPIA di DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE n° 138 del 07/10/2022

(secondo la definizione resa nell'art. 2 del D.M. del 17.03.2020)			
(in termini numerici)			
€ 1.451.006,74 / € 7.577.840,72	27,0% [in quanto Comune di fascia f)]	19,15%	ANNO 2022 19,0%
INCREMENTO MASSIMO DELLA SPESA <i>Spesa personale Rendiconto anno 2021</i> € 337.164,51 <i>Entrate correnti da rendiconti della gestione anni 2019-2020-2021</i> TOTALE SPESA CON INCREMENTO MASSIMO € 2.111.714,54 MAGGIORE SPESA PER ASSUNZIONI A. 2022, AI SENSI DEL DPCM 17/03/20 € 140.720,96			

TENUTO CONTO che dai calcoli effettuati risulta confermato l'importo della maggiore spesa rispetto all'anno 2018 per assunzioni per l'anno 2022, ai sensi del DPCM del 17/03/2020;

VISTO il C.C.N.L. relativo al personale del Comparto Funzioni locali, triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21/05/2018 ed entrato in vigore il 22/05/2018 e, in particolare, gli artt. 4-5 e 7 che disciplinano le relazioni sindacali e verificato che fra le materie oggetto di confronto e contrattazione non rientra il piano triennale del fabbisogno di personale (PTFP);

DATO ATTO che il presente provvedimento, a fini informativi, sarà trasmesso alle OO.SS. e alla RSU di questo Ente, ai sensi dell'art. 6, comma 1, del D. Lgs 165/2001 e ss.mm.ii.;

VISTE:

- la Deliberazione di Consiglio Comunale n. 21 del 31/05/2022, con la quale è stato approvato il Documento Unico di Programmazione 2022/2024;
- la Deliberazione di Consiglio Comunale n. 22 del 31/05/2022, con la quale è stato approvato il Bilancio di Previsione Finanziario 2022/2024;
- la Deliberazione di Consiglio Comunale n. 11 del 28/04/2022, con la quale è stato approvato il Rendiconto di gestione 2021;
- la Deliberazione di Consiglio Comunale n. 28 del 29/07/2022, con la quale è stato approvato l'Assestamento Generale di Bilancio e la Salvaguardia degli equilibri per l'esercizio 2022, ai sensi degli artt. 175, comma 8 e 193 del D.Lgs. n. 267/2000 e ss.mm.ii.;

ACQUISITO il parere favorevole di regolarità tecnica, attestante la legittimità, la regolarità e la correttezza amministrativa, espresso dal Responsabile del Settore Affari Istituzionali, ai sensi e per gli

effetti del combinato disposto degli artt. 49, comma 1, e 147-bis, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000 e ss.mm.ii.;

ACQUISITO il parere favorevole di regolarità contabile, attestante il mantenimento degli equilibri finanziari e la copertura finanziaria, espresso dal Responsabile del Settore Economico Finanziario, ai sensi e per gli effetti del combinato disposto degli artt. 49, comma 1, e 147-bis, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000 e ss.mm.ii.;

ACQUISITO il parere del Revisore dei Conti, ai sensi dell'art. 19, comma 8, della Legge 28/12/2001 n. 448, e dell'art. 239, comma 1, del T.U.E.L., giusta Nota Prot. n. 21531 del 04/10/2022, parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;

ATTESA la competenza della Giunta comunale, ai sensi e per gli effetti del combinato disposto degli artt. 48, 42 e 91 del D.Lgs. 267/2000 e ss.mm.ii., nonché dell'art. 6, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii.;

VISTO il D. Lgs. n. 267/2000;

CON VOTI unanimi favorevoli, resi nei modi di legge,

DELIBERA

1. **LA PREMESSA** costituisce parte integrante e sostanziale del presente dispositivo;

2. **DI PRENDERE ATTO:**

- a) della comunicazione trasmessa a mezzo pec dall'Agenzia per la Coesione Territoriale – Unità di Gestione del Programma Azione Coesione Complementare al PON Governance e Capacità Istituzionale in data 08.06.2022, acquisita al protocollo informatico comunale n. 19796, con la quale comunicava al Comune di Turi l'assegnazione di un'unità con il profilo di Funzionario esperto in gestione, rendicontazione e controllo (Codice FG/COE), nella persona del dott. Zaza Giuseppe, da assumere a tempo pieno e determinato per la durata massima di n. 36 mesi, in deroga ai vincoli assunzionali ai sensi dell'art. 1, comma 179 della L. n. 178/2020, con oneri a carico delle disponibilità del Programma Operativo Complementare al Programma operativo nazionale (PON) Governance e Capacità Istituzionale 2014-2020;
- b) della nota acquisita al prot. n. 17390 del 04/08/2022, con la quale il professionista assegnato al Comune di Turi dall'Agenzia per la Coesione Territoriale ha comunicato la propria disponibilità ad essere assunto presso il Comune di Turi, come da esito della graduatoria concorsuale Codice FG/COE e conseguenti comunicazioni dell'Agenzia per la Coesione Territoriale;

3. **DI PROCEDERE** all'assunzione, per l'effetto, del vincitore del Concorso Coesione Sud per 2022 (la cui graduatoria finale è stata approvata con Decreto del 16/05/2022 del Capo Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri), di un'unità di Cat. D1 assegnata al Comune di Turi, giusta note pec dell'Agenzia per la Coesione Territoriale del 08.06.2022 e successiva del 22.06.2022, nella persona del Dott. Zaza Giuseppe, profilo professionale FG (Gestione, rendicontazione e controllo), in deroga ai vincoli assunzionali e con oneri a carico del "Programma Azione di Coesione Complementare al PON (Programma Operativo Nazionale) Governance e Capacità Istituzionale 2014-2020", ai sensi dell'art. 1, comma 179, della citata Legge di Bilancio 2021, con assunzione a tempo determinato, per la durata corrispondente ai programmi operativi complementari, fermi restando gli esiti del monitoraggio a cura dell'Agenzia

per la Coesione Territoriale, a sensi dell'art 1, comma 182 della legge 178/2020, e comunque per un periodo non superiore a 36 mesi, a decorrere dalla data indicata nel contratto individuale di lavoro;

4. **DI PROVVEDERE**, altresì, alla copertura temporanea del posto di Istruttore Direttivo di Vigilanza, attualmente coperto a mezzo dell'istituto del "comando", a mezzo di una procedura finalizzata alla stipula di un contratto di lavoro a tempo determinato ex art. 110, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000, con decorrenza dal 01/12/2022 e fino al 31/05/2024;
5. **DI MODIFICARE, pertanto**, il Piano del Fabbisogno di Personale per il triennio 2022/2024 e il relativo Piano occupazionale 2022 approvato con D.G.C. n. 54 del 08/04/2022, così come riportato nella tabella di cui all'Allegato sub A), quale parte integrante e sostanziale del presente provvedimento, dando atto che la spesa relativa all'assunzione per 36 mesi del predetto funzionario è prevista in deroga ai vincoli assunzionali e non incide né sulla capacità assunzionale dell'Ente, né sui limiti della spesa per il personale, poiché la stessa è finanziata con oneri che saranno anticipati dal Comune e saranno rimborsati dallo Stato a carico del *"Programma Azione di Coesione Complementare al PON (Programma Operativo Nazionale) Governance e Capacità Istituzionale 2014-2020"*, ai sensi dell'art. 1, comma 179, della citata Legge di Bilancio 2021;
6. **DI APPROVARE**, altresì, la nuova dotazione organica dell'Ente, di cui all'Allegato sub B), costituente parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;
7. **DI DARE ATTO che:**
 - il Comune di turi non presenta situazioni di soprannumero o eccedenza di personale ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, così come accertato con determinazione n. 204 del 10/03/2022 dal Responsabile del Settore Affari Istituzionali;
 - la spesa del personale conseguente all'attuazione del piano occupazionale è in linea con quanto previsto dall'articolo 1, commi 557 e seguenti della legge n. 296/2006 e ss.mm.ii. e 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 20/04/2020;
 - la spesa connessa gli accessi dall'esterno programmati è contenuta nelle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e che sono rispettati gli attuali vincoli di finanza pubblica;
8. **DI DARE ATTO, altresì che:**
 - il Piano del fabbisogno di personale approvato con il presente provvedimento è adottato in conformità alla vigente legislazione ed in virtù di una valutazione complessiva in termini di efficienza e buon andamento dell'azione amministrativa dell'Ente e che, pertanto, esso potrà subire modifiche e/o variazione per effetto di eventuali riforme legislative in materia nonché per effetto del sopraggiungere di nuove valutazioni di fatto e /o di diritto tali da imporre una revisione della presente programmazione assunzionale;
 - l'eventuale fabbisogno di personale e/o le eventuali riorganizzazioni dei servizi autorizzano questa Amministrazione ad apportare ulteriori variazioni alla propria programmazione e dotazione organica in qualsiasi momento si dovessero creare le necessità connesse all'evoluzione dell'intero assetto organizzativo e funzionale dell'Ente o qualora si dovessero verificare esigenze tali da determinare mutamenti del quadro di riferimento relativamente al triennio 2022/2024 e, pertanto, è rinviata a successivo provvedimento, l'eventuale ulteriore modifica del presente PTF, sulla scorta delle esigenze dell'Ente;
9. **DI PRENDERE ATTO** del parere del Revisore dei Conti, reso ai sensi dell'art. 19, comma 8, della Legge 28/12/2001 n. 448, e dell'art. 239, comma 1, del T.U.E.L., giusta Nota Prot. n. 21531 del 04/10/2022, quale parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;

10. **DI STABILIRE** che il presente provvedimento, a cura del Settore Affari Istituzionali, sia trasmesso, a fini informativi, alle OO.SS. e alla RSU, ai sensi dell'art. 6, comma 1, del D. Lgs 165/2001 e ss.mm.ii. e del CCNL del 21.05.2018;
11. **DI STABILIRE** che l'allegato Piano triennale del Fabbisogno di Personale 2022/2024 una volta approvato sia trasmesso alla Ragioneria Generale dello Stato, entro il termine di 30 giorni dalla sua adozione, ai sensi dell'art. 6-ter, comma 5, del D.Lgs. n. 165/2001, mediante il Sistema Informativo SICO, tenendo presente che fino all'avvenuta trasmissione è fatto divieto all'Amministrazione di procedere alle effettive assunzioni previste dal Piano;
12. **DI STABILIRE** che l'allegato Piano triennale del Fabbisogno di Personale 2022/2024 una volta approvato, a cura del Settore Affari Istituzionali sia pubblicato sul Sito istituzionale dell'Ente nella sezione "*Amministrazione trasparente*", sotto sezioni "*Personale*" > "*dotazione organica*";

Successivamente, stante l'urgenza di provvedere agli adempimenti consequenziali, con separata e unanime votazione resa in forma palese,

DELIBERA

DI DICHIARARE la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 18/08/2000, n. 267 e ss.mm.i.i.

Letto, approvato e sottoscritto

IL VICE SINDACO
F.to Stefano Dell'Aera

IL SEGRETARIO GENERALE
F.to dott.ssa Maria Lucia Calabrese

ATTESTATO DI PUBBLICAZIONE

Si attesta che copia della presente deliberazione viene pubblicata all'albo pretorio informatico di questo Comune sul sito istituzionale www.comune.turi.ba.it il **11/10/2022** e vi rimarrà per 15 giorni consecutivi.

Turi, **11/10/2022**

L'Istruttore Amministrativo
F.to dott.ssa Roberta Bello

La presente deliberazione è stata trasmessa in elenco ai Capigruppo Consiliari con nota prot. n. 22144 del **11/10/2022**, ai sensi dell'art. 125, del D.Lgs n. 267/2000.

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Visti gli atti d'ufficio si certifica che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il 07/10/2022:

Per decorrenza del termine di giorni 10 (art. 134, comma 3^, D.Lgs. n. 267/2000).

Per dichiarazione di immediata esecutività (art. 134, comma 4^, D.Lgs. n. 267/2000).

Turi, **11/10/2022**

L'Istruttore Amministrativo
F.to dott.ssa Roberta Bello

CERTIFICATO DI COPIA CONFORME

La presente deliberazione è copia conforme all'originale, depositata presso l'Ufficio di Segreteria.

Turi, **11/10/2022**

IL SEGRETARIO GENERALE
dott.ssa Maria Lucia Calabrese