



COMUNE DI TURI
(Città Metropolitana di Bari)

COPIA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 150 del Reg. Data: 08/10/2021	OGGETTO: Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2021-2023. Terza modifica e integrazione alla D.G.C. n. 58/2021.
--	--

L'anno **DUEMILAVENTUNO**, il giorno **OTTO**, del mese di **OTTOBRE**, alle ore 13.45, 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) GIGANTELLI Graziano	Vice Sindaco	SI	
3) TOPPUTI Fabio Francesco	Assessore	---	SI
4) DELL'AERA Stefano	Assessore	SI	
5) BIANCO Immacolata	Assessore	SI	
6) COPPI Maurizio	Assessore	SI	
TOTALI		5	1

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 la **dott.ssa Ippolita Resta** nella qualità di **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 dal Responsabile Settore I, dott.ssa Graziana TAMPOIA, 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 dal 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;

PREMESSO 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; 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.”*;

VISTA la relazione prot. n. 6242 del 09/03/2021, a firma del Responsabile del Settore Economico Finanziario da cui è emerso che:

- ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, nella suddivisione in fasce demografiche il Comune di Turi si colloca all'interno della fascia dei comuni da 10.000 a 59.999 abitanti di cui alla lettera f) in corrispondenza della quale il *“valore soglia”* di massima spesa del personale dato dal rapporto della spesa del personale rispetto alle entrate correnti individuato è pari a 27,0% (cfr. Tabella 1 del D.M. del 17.03.2020);
- il Comune di Turi ha un rapporto della spesa del personale rinveniente dal rendiconto dell'anno 2019 rispetto alle entrate correnti degli anni 2017-2018-2019 pari a 24,50%, ossia al di sotto del valore soglia del 27,00% (di massima spesa del personale), quindi si colloca tra i comuni virtuosi, e, in quanto tale:

- per il Comune di Turi nell'anno 2021 la percentuale massima annuale di incremento della spesa del personale è pari a 16,00%, rispetto alla spesa registrata nell'anno 2018, essendo un comune appartenente alla fascia f) dei comuni tra i 10.000 e i 59.999 abitanti;
- l'incremento consentito della spesa per assunzioni a tempo indeterminato risulta pari ad € 148.960,25;

DATO ATTO che con i precedenti provvedimenti di approvazione del Piano di Fabbisogno del Personale (ossia la D.G.C. n. 58/2021 e la D.G.C. n. 117/2021) il calcolo della capacità assunzionale è stato effettuato con riferimento all'ultimo rendiconto approvato, ossia quello relativo all'anno 2019 mentre con la D.G.C. n. 147 del 22/09/2021 si è stabilito che con successivo provvedimento, sarebbero state apportate nuove modifiche necessarie a dar corso ad ulteriori assunzioni sulla scorta del calcolo delle capacità assunzionali, alla luce del rendiconto 2020 approvato con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 38 del 31/05/2021, giusta nota prot. n. 16162 del 03/08/2021 a firma del Responsabile del Settore Economico Finanziario;

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 disestati 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 rilevano 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”;
- gli artt. 34, 34-bis del D.Lgs. 30.03.2001, n. 165 e ss.mm.ii.;
- 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, 557-bis e 557-quater, nei quali è rispettivamente previsto quanto segue:
 - comma 557 *“Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilita' interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:*
 - *razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l’obiettivo di ridurre l’incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico;*
 - *contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali;*
 - *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 pre -sente disposizione ...”;*
- il D.L. 28 gennaio 2019, n. 4, convertito con modificazioni dalla L. 28 marzo 2019, n. 26 recante *"Disposizioni urgenti in materia di reddito di cittadinanza e di pensioni"*, in particolare l’art. 14-bis rubricato *"Disciplina delle capacità assunzionali delle regioni, degli enti e delle aziende del Servizio nazionale, nonché degli enti locali"* con il quale sono state apportate modificazioni all’art. 3 del D.L. 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, tra le quali: l’inserimento del comma 5-septies, che testualmente recita: *5-septies I vincitori dei concorsi banditi dalle regioni e dagli enti locali, anche se sprovvisti di articolazione territoriale, sono tenuti a permanere nella sede di prima destinazione per un periodo non inferiore a cinque anni. La presente disposizione costituisce norma non derogabile dai contratti collettivi"*.

VISTA, altresì, la L. n. 145/2018 che all’art 1, comma 300, testualmente prevede *“Fatta salva l'esigenza di professionalita' aventi competenze di spiccata specificita' e fermo quanto previsto per il reclutamento del personale di cui alla lettera a) del comma 313 e di cui al comma 335, le procedure concorsuali autorizzate a*

valere sulle risorse del fondo di cui all'articolo 1, comma 365, lettera b), della legge 11 dicembre 2016, n. 232, come rifinanziato ai sensi del comma 298 del presente articolo, sono svolte, secondo le indicazioni dei piani di fabbisogno di ciascuna amministrazione, mediante concorsi pubblici unici, per esami o per titoli ed esami, in relazione a figure professionali omogenee. I predetti concorsi unici sono

organizzati dal Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri per il tramite della Commissione per l'attuazione del Progetto di Riqualificazione delle Pubbliche Amministrazioni (RIPAM), di cui al decreto interministeriale 25 luglio 1994, che si avvale dell'Associazione Formez PA, e possono essere espletati con modalita' semplificate definite con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione da adottare, ai sensi dell'articolo 17, comma 3, della legge 23 agosto 1988, n. 400, entro due mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, anche in deroga alla disciplina prevista dai regolamenti di cui al decreto del Presidente della Repubblica 9 maggio 1994, n. 487, al decreto del Presidente della Repubblica 24 settembre 2004, n. 272, e al decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 70. Le procedure concorsuali e le conseguenti assunzioni, finanziate con le risorse del fondo di cui all'articolo 1, comma 365, lettera b), della legge 11 dicembre 2016, n. 232, come rifinanziato ai sensi del comma 298 del presente articolo, sono effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165., all'art. 1, comma 360 ha stabilito che "A decorrere dall'anno 2019, le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, procedono al reclutamento del personale secondo le modalita' semplificate individuate con il decreto di cui al comma 300. Fino alla data di entrata in vigore del decreto di cui al periodo precedente, il reclutamento avviene secondo le modalita' stabilite dalla disciplina vigente ...", dando atto che il decreto attuativo relativo ai concorsi unici non è stato ancora emanato;

VISTA la L. n. 160 del 27/12/2019 (cd. Legge di Bilancio 2020) ad oggetto "*Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2020 e bilancio pluriennale per il triennio 2020-2022*", in vigore dal 1° gennaio 2020 che, con l'art. 1, commi da 147 a 149, ha riscritto nel modo seguente, la disciplina di cui all'art. 1 (dal comma 361 al comma 362-ter e del comma 365) della L. n. 145/2018 (Legge di Bilancio 2019), relativamente all'utilizzo delle graduatorie dei concorsi pubblici prevedendo quanto segue:

- a) la validità delle graduatorie approvate nell'anno 2011 è estesa fino al 30 marzo 2020, previa frequenza obbligatoria, da parte dei soggetti inseriti nelle graduatorie, di corsi di formazione e aggiornamento organizzati da ciascuna amministrazione, nel rispetto dei principi di trasparenza, pubblicità ed economicità e utilizzando le risorse disponibili a legislazione vigente, e previo superamento da parte dei soggetti inseriti nelle graduatorie di un apposito esame-colloquio diretto a verificarne la perdurante idoneità;
- b) la validità delle graduatorie approvate dal 2012 al 2017 è estesa fino al 30 settembre 2020;
- c) le graduatorie approvate negli anni 2018 e 2019 sono valide per tre anni dalla data di approvazione di ciascuna graduatoria;
- d) le graduatorie approvate dal 1° gennaio 2020 sono valide per due anni dalla data di approvazione di ciascuna graduatoria;

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

VISTA la L. n. 178 del 30/12/2020 (cd. Legge di Bilancio 2021) ad oggetto "*Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2021 e bilancio pluriennale per il triennio 2021-2023*", in vigore dal 1° gennaio 2021, che:

- al comma 69 stabilisce che: "*Per l'anno 2021, al fine di consentire ai comuni di fare fronte tempestivamente ai maggiori oneri di gestione in ordine ai procedimenti connessi all'erogazione del beneficio di cui all'articolo 119 del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77, come da ultimo modificato dal comma 66 del presente articolo, è autorizzata l'assunzione, a tempo determinato e a tempo parziale e per la durata massima di un anno, non rinnovabile, di personale da impiegare ai fini del potenziamento degli uffici preposti ai suddetti adempimenti, che i predetti comuni possono*

utilizzare anche in forma associata, in deroga ai limiti di spesa stabiliti dall'articolo 1, commi 557, 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.”;

- *al comma 70 stabilisce che: “Agli oneri derivanti dalle assunzioni di cui al comma 69 i comuni provvedono nei limiti delle risorse finanziarie disponibili a legislazione vigente, nonché di quelle assegnate a ciascun comune mediante riparto, da effettuare con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro dello sviluppo economico, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e con il Ministro dell'interno, sentita la Conferenza Stato-città ed autonomie locali, in misura proporzionale sulla base delle motivate richieste dei comuni, da presentare al Ministero dello sviluppo economico entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, di un apposito fondo istituito nello stato di previsione del Mini stero dello sviluppo economico, con una dotazione di 10 milioni di euro per l'anno 2021.”;*
- *ai commi 797-804 stabilisce che per ogni assunzione di assistenti sociali per raggiungere il rapporto 1/5000 sono stanziati 40.000 euro annui e per raggiungere il rapporto 1/4000 sono stanziati 20.000 euro annui. In tale ambito possono essere effettuate fino al 2023 stabilizzazioni di personale in possesso dei requisiti di cui al comma 2 dell'articolo 20 del Dlgs 75/2017; le predette assunzioni vanno in deroga ai tetti di spesa del personale; i finanziamenti e le spese vanno neutralizzate ai fini del calcolo del rapporto tra spese del personale ed entrate correnti;*

RILEVATO che:

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

EVIDENZIATO che la Legge 19/06/2019, n. 56, prevede:

- *in materia di mobilità obbligatoria (art. 34-bis del D.Lgs. n. 165/2001) all'art. 3, comma 9, lett. b), punto 2), una modifica del comma 4 dell'art. 34-bis consistente nella riduzione dei termini da due mesi a quarantacinque giorni decorsi i quali (dalla ricezione della comunicazione da parte del Dipartimento della funzione pubblica) le amministrazioni possono procedere all'avvio della procedura concorsuale per le posizioni per le quali non sia intervenuta l'assegnazione di personale ai sensi del comma 2 dello stesso articolo;*
- *in materia di mobilità volontaria (art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001), al comma 8 dell'art. 3, che le amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nel triennio 2019-2021, possono effettuare le procedure concorsuali e le conseguenti assunzioni senza il previo svolgimento delle procedure di cui all'art. 30 del medesimo D.Lgs. n. 165/2001;*

RICHIAMATO l'art. 9 della Legge 16/01/2003, n. 3, il quale prevede che *“a decorrere dal 2003, fermo restando quanto previsto dall'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni, in materia di programmazione delle assunzioni, con regolamento emanato ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, su proposta del Ministro per la funzione pubblica, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono stabiliti le modalità e i criteri con i quali le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, e gli enti pubblici non economici possono ricoprire i posti disponibili, nei limiti della propria dotazione organica, utilizzando*

gli idonei delle graduatorie di pubblici concorsi approvate da altre amministrazioni del medesimo comparto di contrattazione. [...]”;

CONSIDERATO che:

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

RILEVATO, pertanto che:

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

PRESO ATTO che l’utilizzo delle graduatorie dei concorsi pubblici in corso di validità approvate da altre pubbliche amministrazioni rappresenta una modalità di reclutamento che si caratterizza per la maggiore celerità, evitando l’onere di indizione di una procedura concorsuale, con minor dispendio di risorse economiche, umane e strumentali;

DATO ATTO che, secondo il parere espresso dall’ANCI in data 8/09/2004, il *“previo accordo”* previsto dall’art. 3, comma 61 della Legge 24/12/2003 n. 350 può avvenire anche successivamente all’espletamento della procedura concorsuale;

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

VISTA la Deliberazione del 11/09/2013 n. 124 con la quale la Corte dei Conti, Sezione Regionale di Controllo per l’Umbria, ha definitivamente chiarito il problema interpretativo di cui all’art. 3, comma

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

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

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;
 - si ha il superamento della dotazione organica:
- 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**;

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:

- con propria deliberazione n. 78 del 06/05/2021 ha approvato il Piano triennale delle azioni positive triennio 2021/2024, in tema di pari opportunità, ai sensi l'art. 48 del D. Lgs. n. 198 del 11/04/2006 e dell'art. 7, comma 5, del D.Lgs. n. 196 del 23/05/2000;
- non presenta situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, così come accertato con determinazione del Responsabile del Settore Affari Istituzionali n. 261 del 25/03/2021;
- ha registrato a consuntivo 2020 un rapporto tra spesa di personale e spesa corrente pari al 19,25%;
- ha regolarmente effettuato la rideterminazione della dotazione organica nel corso dell'ultimo triennio;
- nell'anno 2020 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 2020, 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, come si evince dal prospetto trasmesso dall'Ufficio Personale alla Città Metropolitana di Bari prot. 42865 dell'11/01/2021;
- 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 2021-2023 e il Rendiconto della gestione relativo all'esercizio finanziario 2020 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, ai sensi dell'art. 11 bis del D. Lgs. n. 118/2011 ed è in corso la trasmissione dei relativi dati alla Banca dati delle pubbliche amministrazioni (BDAP);

DATO ATTO che con Nota acquisita al prot. n. 8261 del 06/04/2021, il Responsabile del Settore Economico-Finanziario ha comunicato il rispetto del tetto del valore medio di spesa del personale del triennio 2011/2013, in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 1, comma 557-quater della Legge n. 296/2006 e ss.mm.ii. e dal 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.;

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:

- con D.G.C. n. 30 del 05/08/2021 si è proceduto a prendere atto delle dimissioni di n. 1 Istruttore Direttivo Assistente Sociale, con decorrenza dall'01/09/2021;
- con Nota acquisita al prot. gen.le n. 17179 del 17/08/2021, sono pervenute le dimissioni da parte della Dott.ssa Domenica Calisi, Istruttore Direttivo Contabile, cat. D1, incaricata con decreto sindacale n. 34 del 29/12/2020 (prot. n. 23310 del 29/12/2020) della copertura di un posto vacante di cat. D, profilo professionale di Istruttore direttivo contabile, con contratto di lavoro a tempo pieno e determinato con il conferimento delle funzioni di Responsabile del Settore Economico Finanziario, ai sensi dell'art. 110, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000;

COPIA di DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE n° 150 del 08/10/2021

- con successiva Nota acquisita al prot. n. 19163 del 20/09/2021 il predetto funzionario ha specificato che a seguito di accordo con l'Amministrazione, la risoluzione del rapporto di lavoro decorrerà dall'11/10/2021;
- al fine di procedere celermente alla copertura di un posto che si renderà vacante di cat. D, profilo professionale di Istruttore direttivo contabile, con contratto di lavoro a tempo pieno e determinato con il conferimento delle funzioni di Responsabile del Settore Economico Finanziario, ai sensi dell'art. 110, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000, con propria deliberazione n. 147 del 22/09/2022 si è proceduto ad adottare una seconda variazione al Piano Triennale di Fabbisogno del personale;
- in esecuzione del Piano per il fabbisogno anno 2021-2023, Piano assunzionale 2021, si è proceduto, allo stato attuale, all'assunzione di n. 3 Vigili Urbani/Istruttori di Vigilanza a tempo determinato per n. 3 mesi, nonché di n. 4 Istruttori Amministrativi, mentre è in corso la procedura concorsuale per l'assunzione di n. 1 Collaboratore Amministrativo- Messo Notificatore;

DATO ATTO che la dotazione organica del Comune di Turi, risulta costituita, alla data attuale da n. 36 posti, distinti per categoria nel modo seguente:

CATEGORIE	POSTI IN DOTAZIONE ORGANICA	PROFILI PROF.LI	TOTALE PERSONALE IN SERVIZIO
D3	N. 3	n. 1 Funzionario Amministrativo n. 1 Funzionario Tecnico (in aspettativa per incarico ex 110 Tuel presso altro Ente) n. 1 Funzionario di Vigilanza	N. 3
D	N. 5	n. 1 Istruttore Direttivo Contabile (con contratto a t.d. ex art. 110 Tuel) n. 1 Istruttore Direttivo Assistente Sociale 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. 5
C	N. 26	n. 15 Istruttore Amministrativo n. 1 Istruttore Amministrativo part-time n. 8 Istruttore di Vigilanza/Agente P.L. n. 2 Istruttori Tecnici/Geometri	N. 26
A	N. 2	n. 2 Addetti ai servizi	N. 2
	TOTALE N. 36		N. 36

CONSIDERATI, inoltre, gli ulteriori 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”*;

COPIA di DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE n° 150 del 08/10/2021

DATO ATTO che la spesa di personale complessiva, comprensiva delle assunzioni programmate nel triennio 2021/2023, 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 TOTALE del personale Anno 2020	SPESA TOTALE del personale prevista per l'Anno 2021
€ 1.758.738,61	€ 1.454.373,00	€ 1.322.520,27

DATO ATTO che con propria deliberazione n. 58 del 12/04/2021, modificata con ulteriori deliberazioni n. 117 del 20/07/2021 e n. 147 del 22/09/2021:

- si è provveduto, a rideterminare la capacità assunzionale dell'ente per le assunzioni relative all'anno 2021 sulla base del rapporto tra spesa del personale rilevata nel rendiconto anno 2019, approvato con D.C.C. n. 25 del 30/06/2020, e entrate correnti con riferimento ai rendiconti della gestione anni 2017-2018-2019 considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata (2019);
- sulla scorta del calcolo delle capacità assunzionali, alla luce del rendiconto 2020 approvato con D.C.C. n. 38 del 31/05/2021, successivamente modificato e integrato con D.C. C. n. 48 del 30/07/2021, giusta nota prot. n. 16162 del 03/08/2021 a firma del Responsabile del Settore Economico Finanziario, è stata ridefinita la capacità assunzionale del Comune di Turi in applicazione della nuova disciplina normativa dettata dall'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 (cd. "*Decreto Crescita*"), convertito con modificazioni nella Legge n. 58/2019, attuato dal D.M. del 17.03.2020 entrato in vigore il 20 aprile 2020, così come specificato nel prospetto seguente:

RAPPORTO SPESA DEL PERSONALE con riferimento al Rendiconto della gestione anno 2020 / ENTRATE CORRENTI con riferimento ai rendiconti della gestione anni 2018- 2019-2020 (secondo la definizione resa nell'art. 2 del D.M. del 17.03.2020) (in termini numerici)	VALORE SOGLIA DI MASSIMA SPESA DEL PERSONALE (dato dal rapporto della spesa del personale rispetto alle entrate correnti) PER FASCIA DEMOGRAFICA DI APPARTENENZA (cfr. Tab. 1, art. 4, D.M. del 17.03.2020)	RAPPORTO SPESA DEL PERSONALE / ENTRATE CORRENTI COMUNE di TURI (in termini percentuali)	VALORI PERCENTUALI MASSIMI DI INCREMENTO ANNUALE PER ASSUNZIONE DI PERSONALE A T. INDET. (in rapporto alla spesa registrata nel 2018) (cfr. Tab. 2, art. 5, D.M. del 17.03.2020)
--	---	---	---

COPIA di DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE n° 150 del 08/10/2021

€ 1.454.373,00 / € 7.554.252,97	27,0% [in quanto Comune di fascia f)]	19,25%	ANNO 2021 16,0%
TOTALE SPESA DA UTILIZZARE PER LE ASSUNZIONI <i>Spesa pers. Rendiconto anno 2020</i>			
<i>Entrate correnti da rendiconti della gestione anni 2018-2019-2020</i>			€ 585.275,30

RITENUTO necessario apportare, un'ulteriore modifica al Piano Triennale del Fabbisogno di Personale sulla scorta del calcolo della spesa del personale intesa nella definizione di cui all'art. 2 del D.M. del 17.03.2020, sulla base del rendiconto della gestione relativo all'esercizio finanziario 2020;

RITENUTO, pertanto, di provvedere:

- alla copertura del posto di Istruttore Direttivo Assistente Sociale resosi vacante a seguito delle dimissioni di un'unità in servizio a tempo pieno e indeterminato;
- alla copertura di un posto di Istruttore Direttivo Tecnico;
- alla copertura di un ulteriore posto di Istruttore Amministrativo;
- alla copertura di n. 2 posti di Istruttore di Vigilanza-Vigile Urbano;
- alla trasformazione del profilo professionale di n. 1 Istruttore di Vigilanza in n. 1 Istruttore Amministrativo, previa indizione di un apposito Avviso pubblico;
- all'incremento delle ore lavorative dell'unità Istruttore Amministrativo part-time da n. 18 ore a n. 35 ore, dando atto che il predetto incremento, non costituisce trasformazione del rapporto di lavoro da *part-time* a *full-time* e, pertanto non è considerato una nuova assunzione ai fini del calcolo della capacità assunzionale dell'Ente;

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.;

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. 20193 del 07/10/2021, 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.L.gs 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 MODIFICARE ED INTEGRARE** il Piano del Fabbisogno di Personale per il triennio 2021/2023 e il relativo Piano occupazionale 2021, approvati con propria deliberazione n. 58 del 12/04/2021, già modificato con deliberazioni n. 117 del 20/07/2021, e n. 147 del 22/09/2021, così come riportato nella tabella di cui all'Allegato *sub A*), quale parte integrante e sostanziale del presente provvedimento, sulla scorta del calcolo delle capacità assunzionali, alla luce del rendiconto 2020 approvato con D.C.C. n. 38 del 31/05/2021, successivamente modificato e integrato con D.C.C. n. 48 del 30/07/2021, giusta nota prot. n. 16162 del 03/08/2021 a firma del Responsabile del Settore Economico Finanziario;
- 3. DI APPROVARE**, altresì, la nuova dotazione organica dell'Ente, di cui all'Allegato *sub B*), costituente parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;
- 4. DI DARE ATTO che:**
 - 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 agli accessi dall'esterno programmati è contenuta nelle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e che sono rispettati gli attuali vincoli di finanza pubblica;
- 5. DI DARE ATTO, altresì che:**
 - il Piano del fabbisogno di personale approvato con il presente provvedimento è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'Ente e troverà copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione anno 2021 e del bilancio pluriennale 2021/2023;
 - il Piano del fabbisogno di personale approvato con il presente provvedimento è adottato in conformità alla vigente legislazione ed in virtù di una valutazione complessiva in termini di efficienza e buon andamento dell'azione amministrativa dell'Ente e che, pertanto, esso potrà subire modifiche e/o variazione per effetto di eventuali riforme legislative in materia nonché per effetto del sopraggiungere di nuove valutazioni di fatto e /o di diritto tali da imporre una revisione della presente programmazione assunzionale;
 - ciascuna assunzione programmata è, in ogni caso, subordinata alla preventiva verifica ed attestazione del rispetto dei limiti e vincoli di spesa posti dalla normativa vigente nel tempo, all'attestazione della sostenibilità finanziaria e di bilancio della stessa;
 - nelle more del completamento delle procedure dirette all'assunzione del personale di cui al presente provvedimento, o nel caso in cui necessiti far fronte alla copertura temporanea di posti apicali vacanti, si possa fare ricorso all'istituto del comando e/o dell'utilizzo in assegnazione temporanea di cui all'art. 30, comma 2-sexies, del D.Lgs. n. 165/2001, o all'istituto dello scavalco condiviso ex art.14, comma 1, del CCNL del 22/05/2018, fermo restando quanto previsto dalle norme vigenti sulla materia sul rispetto dei vincoli in materia e senza dover apportare ulteriori modifiche al fabbisogno triennale di personale;
 - per l'impiego presso il Comune di Turi di personale a tempo determinato da destinare al Settore Servizi Sociali, comandato dal Comune di Gioia del Colle, senza oneri a carico del Comune (es. finanziamenti da Fondo Povertà, PON, ecc.) il predetto comando in entrata è effettuato e considerato extra dotazione organica, poiché non correlato a posti vacanti in dotazione organica;
 - 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 2021/2023 e,

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

6. 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. 20193 del 07/10/2021, quale parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;

7. 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;

8. DI STABILIRE che l'allegato Piano triennale del Fabbisogno di Personale 2021/2023 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;

9. DI STABILIRE che l'allegato Piano triennale del Fabbisogno di Personale 2021/2023 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.ii.

COPIA di DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE n° 150 del 08/10/2021

Letto, approvato e sottoscritto

IL SINDACO

f.to dott.ssa Ippolita Resta

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 **11/10/2021** e vi rimarrà per 15 giorni consecutivi.

Turi, **11/10/2021**

L'Istruttore Amministrativo

f.to dott.ssa Roberta Bello

La presente deliberazione è stata trasmessa in elenco ai Capigruppo Consiliari con nota prot. n. 20449 del **11/10/2021**, 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 08/10/2021 :

☐ 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, **11/10/2021**

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, **11/10/2021**

IL SEGRETARIO GENERALE

dott.ssa Maria Lucia Calabrese