



COMUNE DI TURI
(Città Metropolitana di Bari)

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

(art. 6, commi da 1 a 4, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81 e Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica - del 30 giugno 2022, n. 132)



INDICE

Premessa	3
Riferimenti normativi e contenuti	3
Piano Integrato di attività e Organizzazione 2023-2025	775



Premessa

Nell'ambito delle misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), l'articolo 6 del decreto legge n. 80/2021 ha introdotto nell'ordinamento il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO). Il nuovo documento di programmazione deve essere adottato da tutte le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, entro il 31 gennaio di ogni anno.

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

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione ha come obiettivo quello di *“assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso”*.

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

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

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

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

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

Riferimenti normativi e contenuti

- l'art. 6 del Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in Legge 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa - in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale - quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR;
- il Decreto Legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla Legge 25 febbraio 2022, n. 15, con il quale sono stati modificati i commi 5 e 6 ed è stato introdotto il comma 6-bis dell'art. 6 del Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in Legge 6 agosto 2021, n. 113;
- il Decreto Legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito, con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, il cui art. 7, comma 1, ha modificato il comma 6-bis dell'art. 6 del Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in Legge 6 agosto 2021, n. 113;



- il Decreto del Presidente della Repubblica del 30 giugno 2022, n. 81 *“Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”*, di cui all’articolo 6, comma 5, del Decreto-Legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113, (pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 151 del 30 giugno 2022 ed entrato in vigore il 15 luglio 2022) che rappresenta il provvedimento cardine per dare attuazione alle nuove disposizioni normative. Attraverso di esso, infatti, sono *“soppressi”* i previgenti adempimenti in materia di pianificazione e programmazione ed è disposto che per le Amministrazioni tenute all’adozione del PIAO, tutti i richiami ai piani individuati dal decreto stesso sono da intendersi come riferiti alla corrispondente sezione del PIAO;
- il Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica - del 30 giugno 2022, n. 132, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 209 del 7 settembre (ufficialmente in vigore dal 22 settembre 2022) concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, nonché le modalità semplificate per l’adozione dello stesso per gli Enti con meno di 50 dipendenti.

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

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

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

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

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

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

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

Ai sensi dell’art. 6, comma 6-bis, del Decreto-Legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in Legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall’art. 1, comma 12, del Decreto Legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla Legge 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall’art. 7, comma 1, del Decreto-Legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in Legge 29 giugno 2022, n. 79, la data di scadenza per l’approvazione del PIAO in fase di prima applicazione è stata fissata al 30 giugno 2022.



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

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

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

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

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

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

Il Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica - del 30 giugno 2022, n. 132, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 209 del 7 settembre (ufficialmente in vigore il 22 settembre 2022) concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, nonché le modalità semplificate per l'adozione dello stesso per gli Enti con meno di 50 dipendenti, all'art. 2, comma 1, prevede che *“il Piano Integrato di Attività e Organizzazione contiene la scheda anagrafica dell'amministrazione ed e' suddiviso nelle sezioni di cui agli articoli 3, 4 e 5. Le sezioni sono a loro volta ripartite in sottosezioni di programmazione, riferite a specifici ambiti di attività amministrativa e gestionali. Ciascuna sezione del piano integrato di attività e organizzazione deve avere contenuto sintetico e descrittivo delle relative azioni programmate.”*, **secondo il seguente Schema:**

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE
--

Contiene i dati identificativi dell'Amministrazione

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE



2.1 – Sottosezione di programmazione “VALORE PUBBLICO”

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



2.2 – Sottosezione di programmazione “PERFORMANCE”



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



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

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

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

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

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



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

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





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

Ai sensi dell'art. 4, comma 1, lettera b), del D.M. 30 giugno 2022, n. 132, nella presente sottosezione di programmazione sono indicati, in coerenza con la definizione degli istituti del lavoro agile stabiliti dalla Contrattazione collettiva nazionale, la strategia e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto, adottati dall'amministrazione.



3.3 – Sottosezione di programmazione “**PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE**”

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

SEZIONE 4. “MONITORAGGIO”

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

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

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

1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Contiene i dati identificativi dell'Amministrazione

2. SEZIONE VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

ripartita nella seguente sottosezione di programmazione:

2.3 - SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE - RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

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

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

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

- 1) la valutazione di impatto del contesto interno;
- 2) la mappatura dei processi;
- 3) l'identificazione e valutazione dei rischi corruttivi;
- 4) la progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio;
- 5) il monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure;
- 6) la programmazione dell'attuazione della trasparenza e il monitoraggio delle misure organizzative per



garantire l'accesso civico semplice e generalizzato, ai sensi del d.lgs. n. 33 del 2013.)

3. SEZIONE ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

ripartita nelle seguenti sottosezioni di programmazione:

3.1 - SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE - STRUTTURA ORGANIZZATIVA

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

3.2 - SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE - ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

In questa sottosezione sono indicati, in coerenza con la definizione degli istituti del lavoro agile stabiliti dalla Contrattazione collettiva nazionale, la strategia e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto, adottati dall'amministrazione.

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

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

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

Sulla base del quadro normativo di riferimento e in una visione di transizione dall'attuale alla nuova programmazione, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025, ha quindi il compito principale di fornire, una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.



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

SEZIONE 1. *SCHEMA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE*

Ente: Comune di Turi

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

Codice fiscale: 82001130721

Partita I.V.A.: 02593410729

Codice Istat: 072047

Codice Ente: L472

Sindaco/Rappresentante Legale: Ippolita RESTA

Numero dipendenti al 31 dicembre anno 2022: 39

Numero abitanti al 31 dicembre anno 2022: 13.077

Telefono: 080/4517535-536

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

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

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

SEZIONE 2. - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

SOTTOSEZIONI DI PROGRAMMAZIONE

2.1 - Valore pubblico	Adempimento non dovuto per gli Enti locali con meno di 50 dipendenti
2.2 - Sottosezione di programmazione Performance	Adempimento non dovuto per gli Enti locali con meno di 50 dipendenti
2.3- Sottosezione di programmazione Rischi corruttivi e trasparenza (Costituiscono elementi essenziali della sottosezione quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge 6 novembre 2012 n. 190 del 2012 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n.	Il Comune di Turi avendo meno di 50 dipendenti, è tenuto a procedere alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore Decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della Legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a: a) autorizzazione/concessione; b) contratti pubblici; c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi; d) concorsi e prove selettive;



33 del 2013 e ss.mm.ii.)	e) processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. 2. L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sezione avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità, il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio. Per l'anno 2023 si intendono integralmente e materialmente trascritti i contenuti di cui alla Deliberazione di Giunta Comunale n. 44 del 30/03/2023 ad oggetto: “Prevenzione della Corruzione e Trasparenza triennio 2023-2025 quale Sottosezione di programmazione 2.3 “RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA” della Sezione 2. “VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE” del Piano di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023/2025. APPROVAZIONE.”, pubblicato sul Sito Web Istituzionale così come segue: Sezione: “<i>Amministrazione Trasparente</i>” Sottosezioni: “<i>Altri contenuti</i>” <i>Prevenzione della Corruzione > Piani Triennali per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza – “Prevenzione della Corruzione e Trasparenza triennio 2023-2025 quale Sottosezione di programmazione 2.3 “RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA” del PIAO 2023/2025 ”>;</i> Sottosezioni: “<i>Diposizioni Generali</i> > “<i>Prevenzione della Corruzione</i>” > <i>Anno 2023</i> > “<i>Prevenzione della Corruzione e Trasparenza triennio 2023-2025 quale Sottosezione di programmazione 2.3 “RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA” del PIAO 2023/2025 ”>;</i> LINK: https://www.comune.turi.ba.it/amministrazione-trasp/altri-contenuti/prevenzione-della-corrruzione/item/4376-piani-prevenzione-della-corrruzione-e-per-la-trasparenza https://www.comune.turi.ba.it/amministrazione-trasp/disposizioni-generalipiano-triennale-per-la-prevenzione-della-corrruzione-e-della-trasparenza/item/4873-piano-triennale-per-la-prevenzione-della-corrruzione-e-della-trasparenza-anno-2023;
SEZIONE 3. - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	
SOTTOSEZIONI DI PROGRAMMAZIONE	
3.1 - Sottosezione Struttura Organizzativa (In questa sottosezione è illustrato il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione)	



Il Comune di Turi, alla data del 31/12/2022:

- aveva meno di 50 dipendenti, computati secondo le modalità di calcolo utilizzate per compilare la tabella 1 del Conto Annuale, e precisamente n. 39 di cui n. 36 a tempo indeterminato e n. 3 unità a tempo determinato (n. 2 unità ex art. 110, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000 e n. 1 unità a tempo determinato P.N.R.R.);
- dispone di un'organizzazione politico- amministrativa e burocratica di dimensioni medio-piccole, contando una popolazione residente pari a 13.077 (dati Istat), quindi un numero di abitanti inferiore a 15.000.

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

Organi Elettivi/Istituzionali

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

Organizzazione Apparato Amministrativo:

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



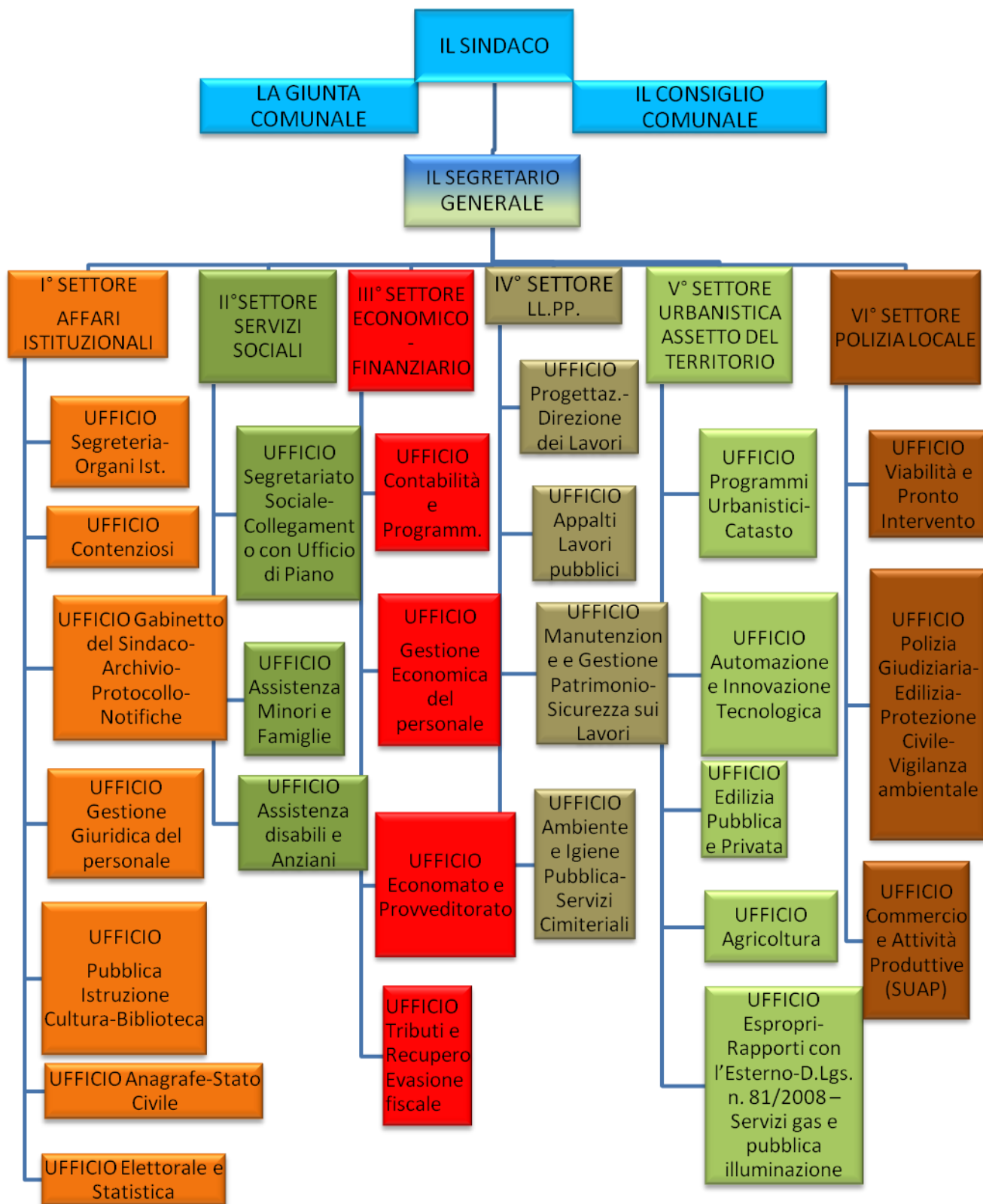
La struttura organizzativa dell'Ente, è ripartita in Settori e ciascun Settore è articolato in uffici.

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

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



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





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

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

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

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

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



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

Anagrafe-Stato Civile					
UFFICIO Elettorale e Statistica					

Alla data del 31/12/2022, oltre al Segretario Generale titolare della Sede di Segreteria dal 13/01/2020, prestavano servizio n. 39 dipendenti compresi i Responsabili di Settore, di cui n. 36 a tempo indeterminato, n. 2 unità a tempo determinato ex art. 110, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000 e n. 1 unità a tempo determinato per sostegno alle attività del PNRR, così come riassunto nelle seguenti tabelle:

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



2° SETTORE - Servizi Sociali				
RESPONSABILE <i>ad interim</i> Segretario Generale	NOMINATIVI DIPENDENTI	Profilo Professionale	Area	Tipo di rapporto
Dott.ssa CALABRESE Maria Lucia				
N. 4 DIPENDENTI ASSEGNATI	Pizzutilo Vincenza	Funzionario- Assistente Sociale	FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	<i>Full time</i>
	Campese Maria Teresa	Funzionario- Assistente Sociale	FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	<i>Full time</i>
	Ripoli Oriana	Istruttore Amministrativo	ISTRUTTORI	<i>Full time</i>
	Montaruli Salvatore	Operatore dei servizi ausiliari	OPERATORI	<i>Full time</i>
3° SETTORE - Economico-Finanziario				
RESPONSABILE Titolare di P.O.	NOMINATIVI DIPENDENTI	Profilo Professionale	Area	Tipo di rapporto
Dott.ssa CALISI Domenica		Funzionario Contabile	FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	<i>Full time</i>
N. 4 DIPENDENTI ASSEGNATI	Pellegrino Maria Grazia	Istruttore Amministrativo	ISTRUTTORI	<i>Full time</i>
	Puce Antonella	Istruttore Amministrativo	ISTRUTTORI	<i>Full time</i>
	Mazzotta Marcella	Istruttore Amministrativo	ISTRUTTORI	<i>Full time</i>
	Siniscalchi Laura	Istruttore Amministrativo	ISTRUTTORI	<i>Full time</i>
4° SETTORE - Lavori Pubblici				
RESPONSABILE Titolare di P.O.	NOMINATIVI DIPENDENTI	Profilo Professionale	Area	Tipo di rapporto
Arch. PALAZZO Flaviano		Funzionario Tecnico	FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	<i>Full time</i>
N. 5	Di Bonaventura Giuseppe	Funzionario Tecnico	FUNZIONARI ED ELEVATA	<i>Full time</i>



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

DIPENDENTI ASSEGNATI			QUALIFICAZIONE	
	Zaza Giuseppe	Funzionario Tecnico	FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	<i>Full time e a tempo determinato per PNRR</i>
	Camposeo Angelo	Istruttore Tecnico	ISTRUTTORI	<i>Full time</i>
	Bolognese Valentina	Istruttore Amministrativo	ISTRUTTORI	<i>Full time</i>
	Spada Antonio	Istruttore Amministrativo	ISTRUTTORI	<i>Full time</i>

5° SETTORE - Urbanistica e Assetto del Territorio

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

6° SETTORE - Polizia Locale e SUAP

RESPONSABILE Titolare di P.O.	NOMINATIVI DIPENDENTI	Profilo Professionale	Area	Tipo di rapporto
Dott. LEONE Nicola		Funzionario di Vigilanza	FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	<i>Full time a tempo determinato fino a fine mandato del Sindaco (incarico ex art 110, comma 1, de D.Lgs. n. 267/2000)</i>



N. 9 DIPENDENTI ASSEGNATI	Valentini Domenico	Funzionario di Vigilanza	FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	<i>Full time</i>
	Campanile Fabio	Istruttore Tecnico	ISTRUTTORI	<i>Full time</i>
	Capocelli Tommaso	Istruttore di Vigilanza	ISTRUTTORI	<i>Full time</i>
	Ciavarella Vito	Istruttore di Vigilanza	ISTRUTTORI	<i>Full time</i>
	Di Mola Pamela	Istruttore di Vigilanza	ISTRUTTORI	<i>Full time</i>
	Giuliano Vito Rocco	Istruttore di Vigilanza	ISTRUTTORI	<i>Full time</i>
	Lippolis Francesco	Istruttore di Vigilanza	ISTRUTTORI	<i>Full time</i>
	Netti Antonino	Istruttore di Vigilanza	ISTRUTTORI	<i>Full time</i>
	Pedone Margherita	Istruttore di Vigilanza	ISTRUTTORI	<i>Full time</i>

3.2 - Sottosezione Organizzazione del Lavoro agile

(In questa sottosezione sono indicati, in coerenza con la definizione degli istituti del lavoro agile stabiliti dalla Contrattazione collettiva nazionale, la strategia e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto, adottati dall'amministrazione.)

Con Deliberazione di Giunta Comunale n. 168 del 27/11/2023, in applicazione degli artt. 63 e ss. del CCNL del Comparto Funzioni Locali triennio 2019/2021, sottoscritto il 16/11/2022, è stato approvato il “*Regolamento per la disciplina del Lavoro Agile*”, che si intende integralmente riportato nella presente Sezione.

3.3 - Sottosezione Piano Triennale del Fabbisogno del Personale

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

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



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

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

Secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. n. 75/2017, il concetto di “*dotazione organica*” deve tradursi non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, tenendo sempre presente, nel caso degli enti locali, che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei *budget* assunzionali; il Piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere definito in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'ente, la quale, oltre ad essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa.

Le “*Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche*” definite dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione con Decreto del 08/05/2018, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale - Serie Generale n. 173 del 27 luglio 2018:

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

La “*dotazione organica*” dell'Ente, nella nuova visione introdotta dal D.Lgs. n. 75/2017, deve essere intesa come “dotazione” di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte, in relazione ai rispettivi ordinamenti; con riferimento agli enti locali, l'indicatore di spesa potenziale massima è quello imposto dal vincolo esterno di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e ss.mm.ii. (spesa media del triennio 2011/2013), che, per il Comune di Turi, è pari a € 1.758.738,61, come si evince dalla relazione prot. n. 1767 del 25/01/2022 a firma del Responsabile del Settore Economico -Finanziario.



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

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

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

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

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

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

Tanto premesso, si precisa 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 n. 129 del 06/02/2023 del Responsabile del Settore Affari Istituzionali, ai sensi dell'art. 33 del D. lgs. n. 165/2001;
- ha registrato a consuntivo 2022 un rapporto tra spesa di personale e spesa corrente pari al 18,08%;
- ha regolarmente effettuato la rideterminazione della dotazione organica nel corso dell'ultimo triennio;
- negli ultimi tre anni non ha dichiarato il dissesto finanziario;
- non versa attualmente nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art. 242 del D. Lgs. 267/2000;
- nell'anno 2022, sulla base dei dati del consuntivo, ha rispettato l'obbligo di riduzione della spesa di personale disposto dall'art. 1, comma 557-quater, della Legge 296/2006 rispetto al valore medio del triennio 2011-2013;
- ha la spesa del personale in servizio a tempo indeterminato, che sommata a quella del personale in servizio a tempo determinato ed a quella prevista per le assunzioni programmate – tenuto conto dei risparmi rivenienti per ciascuna annualità dai collocamenti in quiescenza programmati – è contenuta nel limite esterno di spesa potenziale massima definito dall'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e ss.mm.ii. (spesa media del triennio 2011/2013), ed è pari a € 1.758.738,61;
- è in regola con l'attuale normativa in materia di assunzione del personale negli Enti Locali;



- è in regola con le assunzioni relative alle categorie protette di cui alla L. n. 68/1999;
- con determinazione n. 1354 del 19/12/2022, ha proceduto alla presa d'atto della nomina del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), valida fino al 12/12/2025;
- entro i termini di legge ha approvato con D.C.C. n. 17 del 26/04/2023 il Rendiconto della gestione relativo all'esercizio finanziario 2022, con D.C.C. n. 23 del 29.05.2023 il Documento Unico di Programmazione (DUP) 2023/2025, con D.C.C. n. 30 del 31.05.2023 il Bilancio di Previsione Finanziario 2023-2025 e ha provveduto a inviare entro i termini di legge i dati di tali documenti finanziari, approvati, alla Banca dati delle pubbliche amministrazioni (BDAP);
- entro i termini di legge ha approvato il bilancio consolidato 2022, ai sensi dell'art. 11 bis del D. Lgs. n. 118/2011 e nella data del 30/10/2023 si è provveduto alla trasmissione dei relativi dati alla Banca dati delle pubbliche amministrazioni (BDAP);
- con D.G.C. n. 151 del 29/09/2023 si è provveduto all'approvazione del Piano degli obiettivi e della performance triennio 2023-2025;
- con nota acquisita al prot. n. 25965 del 14/11/2023, il Responsabile del Settore Economico Finanziario ha comunicato di aver provveduto alla comunicazione in ordine alla Piattaforma del Crediti Commerciali e di essere in regola con gli adempimenti 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;

Inoltre, si fa presente che:

- l'Ente soddisfa il rispetto del tetto del valore medio di spesa del personale del triennio 2011-2013 nella previsione 2023, in ottemperanza a quanto previsto dall'art.1, comma 557-quater della Legge n.296/2006 e ss.mm.ii. e del comma 5 dell'art.3 del D.L. 24 giugno 2014, n.90, convertito, con modificazioni, dalla Legge 11 agosto 2014, n.114 e ss.mm.ii.;
- il Piano del fabbisogno di personale approvato con il presente provvedimento è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'Ente e troverà copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione anno 2023 e del bilancio pluriennale 2023/2025;
- il Piano del fabbisogno di personale approvato con il presente provvedimento è adottato in conformità alla vigente legislazione ed in virtù di una valutazione complessiva in termini di efficienza e buon andamento dell'azione amministrativa dell'Ente e che, pertanto, esso potrà subire modifiche e/o variazione per effetto di eventuali riforme legislative in materia nonché per effetto del sopraggiungere di nuove valutazioni di fatto e /o di diritto tali da imporre una revisione della presente programmazione assunzionale;
- ciascuna assunzione programmata è, in ogni caso, subordinata alla preventiva verifica ed attestazione del rispetto dei limiti e vincoli di spesa posti dalla normativa vigente nel tempo, all'attestazione della sostenibilità finanziaria e di bilancio della stessa;
- nelle more del completamento delle procedure dirette all'assunzione del personale di cui al presente provvedimento, o nel caso in cui necessiti far fronte alla copertura temporanea di posti vacanti, si potrà fare ricorso all'istituto dello scavalco condiviso o dello scavalco in eccedenza, fermo restando quanto previsto dalle norme vigenti sulla materia sul rispetto dei vincoli in materia e senza dover apportare ulteriori modifiche al fabbisogno triennale di personale;
- con D.G.C. n. 91 del 30/06/2023 si è proceduto ad approvare il PIAO 2023-2025;
- in data successiva all'adozione del PIAO si sono verificate le seguenti cessazioni per dimissioni:
 - n. 1 Istruttore di Vigilanza dal 31/07/2023;
 - n. 1 Istruttore Amministrativo dal 31/08/2023;
 - n. 1 Funzionario Contabile dal 31/08/2023;
 - n. 1 Funzionario Assistente Sociale dal 30/10/2023;
 - n. 1 Istruttore Amministrativo dal 05/11/2023;
 - n. 1 Istruttore Amministrativo dal 30/11/2023;
- in esecuzione del suddetto PIAO si è proceduto:
 - con determinazione n. 1097 del 02/10/2023 ad inquadrare un dipendente, con decorrenza dalla medesima data, nell'Area Operatori Esperti, Profilo Professionale Collaboratore Servizi generali-Messo Notificatore, a mezzo di progressione verticale speciale di cui all'art. 13 del CCNL del 16/11/2022;
 - con determinazione n. 1315 del 15/11/2023 si è proceduto all'assunzione a mezzo procedura di mobilità, di n.1 Funzionario di Vigilanza, Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, con decorrenza dal



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

01/12/2023;

La dotazione organica, pertanto, alla data del 01/12/2023 risulterà essere la seguente:

NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE	POSTI IN DOTAZIONE ORGANICA	PROFILI PROF.LI	TOTALE PERSONALE IN SERVIZIO
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	N. 9	n. 1 Funzionario Amministrativo n. 1 Funzionario Contabile (<i>part-time</i> al 83,33%) n. 4 Funzionari Tecnici (di cui n. 1 con contratto a t.d. ex art. 110 Tuel) n. 2 Funzionari di Vigilanza di cui n. 1 (con contratto a t.d. ex art. 110 Tuel) n. 1 Funzionario Assistente Sociale	N. 9
AREA DEGLI ISTRUTTORI	N. 19	n. 12 Istruttori Amministrativi (di cui n. 1 <i>part-time</i> al 83,33%) n. 1 Istruttore Tecnico n. 6 Istruttori di Vigilanza	N. 19
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	N. 1	Collaboratore servizi generali-Messo notificatore	N. 1
AREA DEGLI OPERATORI	N. 1	n. 1 Operatore dei servizi ausiliari	N. 1
	TOTALE N. 30		N. 30
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	N. 1	Funzionario Tecnico a tempo determinato per P.N.R.R.	+ 1

La spesa di personale complessiva, comprensiva delle assunzioni programmate nel triennio 2023/2025, risulta ottemperare al 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 2022	SPESA TOTALE del personale prevista per l'Anno 2023
€ 1.758.738,61	€ 1.587.731,89	€ 1.481.085,71

A fronte delle numerose cessazioni susseguitesi nel corso del corrente esercizio finanziario:



- con nota prot. n. 19767 del 31/08/2023, il Sindaco ha inoltrato alla Corte di Conti-Sezione Regionale di Controllo per la Puglia, una richiesta di Parere in materia di corretta applicazione dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, convertito nella L. n. 58/2019 e del relativo D.M. di attuazione del 17 marzo 2020 in materia di assunzione di personale;
- con prot. n. 23895 del 20/10/2023, la Sezione Regionale di Controllo per la Puglia ha trasmesso la propria Deliberazione n. 136/2023/Par del 18/10/2020 in materia di corretta applicazione dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, convertito nella L. n. 58/2019 e del relativo D.M. di attuazione del 17/03/2020, secondo cui:
“Posto che la sostituzione del personale cessato dal servizio in corso d'anno costituisce assunzione di personale, un comune c.d. virtuoso (ex art. 4, comma 2, del d.m. 17.3.2020), che intenda procedere – oltre all'assunzione di un'unità programmata nel piano triennale dei fabbisogni del personale (confluito nel PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione, per effetto dell'art. 6 del d.l. 9.6.2021, n. 80, convertito con modificazioni dalla l. 6.8.2021, n. 113, e del connesso d.m. 30.6.2022, n. 132) – alla sostituzione del personale cessato in corso d'anno (per dimissioni o mobilità), è tenuto a verificare il rispetto del principio della sostenibilità finanziaria della spesa per il personale, misurata attraverso i valori soglia definiti dal d.m. 17.3.2020 in attuazione dell'art. 33, comma 2, del d.l. n. 34/2019.”;
- con nota prot. n. 24352 del 24/10/2023, l'Assessore al Personale ha chiesto ai Responsabili incaricati di E.Q. di indicare la consistenza del personale in servizio presso ciascun Settore e di attestare se la suddetta dotazione sia sufficiente per assolvere al regolare espletamento del carico di lavoro ordinario e per garantire la continuità dei Servizi pubblici erogati dall'Ente;

In riscontro alle suddette richieste sono pervenute le seguenti comunicazioni:

- con nota prot. n. 24594 del 27/10/2023, il Responsabile del Settore Economico Finanziario ha attestato che a fronte di soli n. 4 dipendenti, compreso il Responsabile, il carico di lavoro da gestire per far fronte ad adempimenti e scadenze è divenuto insostenibile, fino ad ipotizzare la possibilità di interruzione di pubblico servizio nel caso di assenza di qualche dipendente;
- con nota prot. n. 24809 del 30/10/2023, il Segretario Generale-Responsabile *ad interim* del Settore Servizi Sociali, in considerazione dell'esiguo numero di unità lavorative a disposizione ha attestato che il personale rimasto in servizio risulta insufficiente a garantire il regolare espletamento del carico di lavoro ordinario e l'erogazione dei relativi servizi;
- con nota prot. n. 24757 del 30/10/2023, c il Responsabile del Settore Urbanistica e assetto del Territorio comunica che il personale assegnato è criticamente numericamente sottodimensionato ai fine dell'assolvimento del notevole e articolato carico gestionale del Settore;
- con nota prot. n. 25408 del 07/11/2023, il Responsabile del Settore Affari Istituzionali attesta che il personale in carico al proprio Settore è del tutto insufficiente a garantire il regolare espletamento del lavoro ordinario e l'apertura degli uffici al pubblico, tanto da rendere impossibile garantire l'erogazione alla cittadinanza dei servizi essenziali.

Alla luce delle numerose cessazioni per dimissioni volontarie intervenute nel corso del 2023 e delle esigenze impellenti evidenziate dai Responsabili con incarico di E.Q, occorre procedere alla rimodulazione del fabbisogno di personale, con la conseguente riorganizzazione dei Servizi. A seguito di tanto, l'Amministrazione è tenuta ad apportare ulteriori variazioni alla propria programmazione e dotazione organica al fine di assicurare, senza soluzione di continuità, il livello almeno minimo di erogazione di servizi pubblici indispensabili dall'Ente, come individuati dall'art. 1 del decreto interministeriale 28 maggio 1993.

Sulla scorta del calcolo delle capacità assunzionali, alla luce del rendiconto 2022 approvato con D.C.C. n. 17 del 26/04/2023 con nota prot. n. 26377 del 20/11/2023, integrata con nota prot. n. 27006 del 28/11/2023, entrambe a firma del Responsabile del Settore Economico Finanziario, è stata ridefinita la capacità assunzionale del Comune di Turi in applicazione della 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 20/04/2020, così come di seguito specificato.

La vigente normativa in materia di assunzioni a tempo indeterminato negli enti locali prevede che, a decorrere dal 20/04/2020, gli stessi possano procedere a nuove assunzioni, rispettivamente:

- in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale;
- nel rigoroso rispetto del principio di sostenibilità della spesa e, nello specifico, entro ben determinati “valori soglia” definiti in relazione alla fascia demografica cui l'ente appartiene (art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 e art. 4 del D.M. 17.03.2020);



- fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.

L'innanzi richiamata normativa (articolo 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019) prevede che fino al 31.12.2024, i Comuni che si collocano al di sotto del "valore soglia" di cui alla Tabella 1 dell'articolo 4, comma 1, dello stesso D.M. 17.03.2020 - comuni c.d. "virtuosi" - possano **"incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato (...) sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti (...) non superiore al medesimo "valore soglia"**.

Verificato che il Comune di Turi (che ha un numero di abitanti pari a 13.115):

- risulta **"comune virtuoso"** avendo, nell'anno 2023, un rapporto pari al 18,20% (rispetto al un valore soglia del 27% stabilito dalla Tabella 1 di cui all'art. 4 del D.M. 17/03/2020 – valore soglia per i Comuni da 10.000 a 59.999 abitanti -; il rapporto è così calcolato:

Calcolo del rapporto di cui all'art. 1 del D.M. 17/03/2020	Importi in euro
(A) Spesa complessiva 2022 per tutto il personale, - al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione e al netto dell'IRAP – come da D.C.C. n. 17 del 26/04/2023, con la quale è stato approvato il Rendiconto di Gestione 2022 -	1.587.731,89
(B) Valore medio entrate correnti al netto F.C.D.E. (quest'ultimo risultante dal Bilancio di Previsione Finanziario 2023/2025 approvato con D.C.C. n. 30 del 31/05/2023)	8.722.196,12
Risultato (A)/(B) in %	18,20%

- rientra conseguentemente nella fattispecie di cui all'art. 5 del D.M. 17/03/2020 che si riporta testualmente:

"1. In sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'art. 4, comma 2, possono 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" (n.d.r.: ovvero il 27% delle entrate correnti pari a 2.354.992,95 euro per il Comune di Turi):

Tabella 2

(...)

f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti:

Anno 2020	9,0%
Anno 2021	16,0%
Anno 2022	19,0%
Anno 2023	21,0%
Anno 2024	22,0%

Quanto innanzi premesso, nell'anno 2023, il Comune di Turi può incrementare, per assunzioni a tempo indeterminato, la spesa del personale per un valore non superiore al 21% della spesa del personale registrata nel 2018:

Calcolo della spesa massima di personale ex art. 5 del D.M. 17/03/2020	Importi in euro
Spesa del personale anno 2018	1.774.550,06
Incremento massimo teorico della spesa del personale anno 2023 (= al 21% sul 2018)	372.655,51
Tetto di spesa massima del personale per l'anno 2023	2.147.205,57

e, analogamente, nell'anno 2024:

Calcolo della spesa massima di personale ex art. 5 del D.M. 17/03/2020	Importi in euro
Spesa del personale anno 2018	1.774.550,06



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

Incremento massimo teorico della spesa del personale anno 2024 (= al 22% sul 2018)	390.401,01
Tetto di spesa massima del personale per l'anno 2024	2.164.951,07

Al fine della **verifica del principio di sostenibilità finanziaria ex art. 5 del D.M. 17/03/2020** della spesa delle assunzioni a tempo indeterminato, **applicando quanto raccomandato infra par. 1.4., punto 3 della Circolare della Funzione Pubblica del 13 maggio 2020**, l'incremento massimo consentito della spesa di personale sulla base delle percentuali riportate nella tabella 2 del medesimo art. 5 deve tener conto degli incrementi della spesa del personale dall'anno 2020 in poi:

Anni	Spesa del personale (come da rendiconti approvati con rispettive D.C.C.) (valori in €)	Percentuale di incremento max ex art. 5 DM 17/07/2020 (rispetto alla spesa di personale all'anno 2018)	Incremento massimo teorico della spesa di personale (rispetto alla spesa di personale all'anno 2018)	Incremento della spesa di personale in valore assoluto (in euro) già utilizzato e ancora da utilizzare (Circolare F.P. del 13 maggio 2020) (Anno n – Anno n-1)
2018	1.774.550,06			
2019	1.909.517,82	-	-	(non applicabile)
2020	1.454.373,55	9%	159.709,51	-
2021	1.451.006,74	16%	283.928,01	-
2022	1.587.731,89	19%	337.164,51	136.725,15
2023 (previsione)	1.512.463,18	21%	372.655,51	-
2024 (previsione)	1.604.537,02	22%	390.401,01	92.073,84

Incremento massimo teorico consentito per la spesa del personale nel quinquennio 2020-2024 (montante massimo ex Circolare F.P. del 13 maggio 2020)	390.401,01
Incremento proposto della spesa del personale 2020-2024	228.798,99

Alla luce di quanto innanzi, risulta confermato che l'importo della maggiore spesa (rispetto all'anno 2018) per assunzioni a tempo indeterminato come rimodulate per l'anno 2023, è conforme al vigente perimetro normativo e regolamentare e, in particolare, al DM del 17/03/2020.

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

Con nota prot. n. 27358 del 01/12/2023, il prospetto relativo al Piano assunzionale 2023-2025 è stato trasmesso alle OO.SS. e alla RSU di questo Ente, ai sensi dell'art. 5, comma 3, lett. p) del CCNL Comparto Funzioni Locali del 16/11/2022 per il triennio 2019-2021 e, entro il termine di cinque giorni dalla predetta informazione, non è pervenuta alcuna richiesta di confronto.

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



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

PIANO FABBISOGNO DEL PERSONALE TRIENNIO 2023/2025				
ANNUALITA' ,	PROFILO PROFESSIONALE	N.ro UNITA'	TIPOLOGIA DI CONTRATTO	FABBISOGNO ESPRESSO IN TERMINI FINANZIARI (costo comprensivo di Irap)
2023	Funzionario Amministrativo	1	Full time	Euro 65.113,18
	Funzionario Contabile	1	Part time all'83,33%	
	Funzionario Tecnico	4	Full time (di cui n. 1 ex art.110, comma 1 Tuel)	Euro 142.060,39
	Funzionario di Vigilanza	2	Full time (di cui n. 1 ex art.110, comma 1 Tuel)	Euro 74.574,29
	Funzionario Assistente Sociale	1	Full time	Euro 35.515,10
	Istruttore Amministrativo	13	Full time	Euro 425.077,17
	Istruttore Tecnico	1	Full time	Euro 32.698,24
	Istruttore di Vigilanza	6	Full time	Euro 206.821,75
	Collaboratore servizi generali-messo Notificatore	2	Full time	Euro 60.098,30
	Operatori dei Servizi ausiliari	1	Full time	Euro 28.825,89
	TOTALE 33	SPESA TOTALE PREVISTA		Euro 1.005.671,14
	Funzionario tecnico per PNRR	n. 1 a tempo determinato		Euro 2.959,59

(Nota: non comprende il costo della Segretaria comunale)



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

ANNUALITA'	PROFILO PROFESSIONALE	N.ro UNITA'	TIPOLOGIA DI CONTRATTO	FABBISOGNO ESPRESSO IN TERMINI FINANZIARI (costo comprensivo di Irap)
2024	Funzionario Amministrativo	1	Full time	Euro 71.030,20
	Funzionario Contabile	1	Full time	
	Funzionari Tecnici	4	Full time (di cui n. 1 ex art.110, comma 1 Tuel)	Euro 142.060,39
	Funzionario di Vigilanza	2	Full time (di cui n. 1 ex art.110, comma 1 Tuel)	Euro 74.574,29
	Funzionario Assistente Sociale	2	Full time	Euro 71.030,20
	Istruttore Amministrativo	14	Full time	Euro 457.775,42
	Istruttore Tecnico	1	Full time	Euro 32.698,24
	Istruttore di Vigilanza	7	Full time	Euro 241.292,04
	Collaboratore servizi generali-messo Notificatore	3	Full time	Euro 90.147,45
	Operatori dei Servizi ausiliari	1	Full time	Euro 28.825,89
	TOTALE N. 37	SPESA TOTALE PREVISTA		Euro 1.209.434,12

(Nota: non comprende il costo della Segretaria comunale)

ANNUALITA'	PROFILO PROFESSIONALE	N.ro UNITA'	TIPOLOGIA DI CONTRATTO	FABBISOGNO ESPRESSO IN TERMINI FINANZIARI (costo comprensivo di Irap)
2025	Funzionario Amministrativo	1	Full time	Euro 71.030,20
	Funzionario Contabile	1	Full time	



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

Funzionari Tecnici	4	Full time (di cui n. 1 ex art.110, comma 1 Tuel)	Euro 142.060,39
Funzionario di Vigilanza	2	Full time (di cui n. 1 ex art.110, comma 1 Tuel)	Euro 74.574,29
Funzionario Assistente Sociale	2	Full time	Euro 71.030,20
Istruttore Amministrativo	14	Full time	Euro 457.775,42
Istruttore Tecnico	1	Full time	Euro 32.698,24
Istruttore di Vigilanza	7	Full time	Euro 241.292,04
Collaboratore servizi generali-messo Notificatore	3	Full time	Euro 90.147,45
Operatori dei Servizi ausiliari	1	Full time	Euro 28.825,89
TOTALE 37	SPESA TOTALE PREVISTA		Euro 1.209.434,12

(Nota: non comprende il costo della Segreteria comunale)



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

PIANO OCCUPAZIONALE ANNO 2023			
PROFILO PROFESSIONALE	CLASSIFICAZIONE	MODALITÀ DI COPERTURA	SPESA PREVISTA € 11.820,34
N. 1 Funzionario di Vigilanza	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	Assunzione a mezzo mobilità con decorrenza dal 01/12/2023	€ 3.107,26
N. 1 Istruttore Amministrativo	AREA DEGLI ISTRUTTORI AMMINISTRATIVI	Aumento dell'orario <i>a full-time</i> di dipendente assunta a tempo parziale a 30 ore con decorrenza presumibile dal 01/12/2023	€ 453,96
N. 1 Istruttore Amministrativo	AREA DEGLI ISTRUTTORI AMMINISTRATIVI	Assunzione <i>full-time</i> tramite scorrimento di graduatoria in corso di validità detenuta dall'Ente dell'Ente (o, in assenza di disponibilità, mediante scorrimento di graduatorie di altri Enti) con decorrenza presumibile dal 01/12/2023 (in sostituzione di dipendente in mobilità dal 01/12/2023)	€ 2.724,85
N. 1 Collaboratore servizi generali-Messo Notificatore	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	Assunzione a mezzo scorrimento di graduatoria dell'Ente (o, in assenza di disponibilità, mediante scorrimento di graduatorie di altri Enti) con decorrenza presumibile dal 01/12/2023 (termine del periodo di conservazione del posto del dipendente già scaduto)	€ 2.504,10
N. 1 Istruttore Amministrativo	AREA DEGLI ISTRUTTORI AMMINISTRATIVI	Scavalco condiviso P.T. al 50% per n. 1 mese con ex dipendente con decorrenza presumibile dal 01/12/2023	€ 2.043,64
N. 1 Funzionario Amministrativo Contabile	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	Scavalco in eccedenza per n. 1 mese per n. 12 ore con ex dipendente con decorrenza presumibile dal 01/12/2023	€ 986,53



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

TOTALE SPESA PER ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2023			Euro	11.820,34
PIANO OCCUPAZIONALE ANNO 2024				
PROFILO PROFESSIONALE	CLASSIFICAZIONE	MODALITÀ DI COPERTURA	SPESA PREVISTA € 92.073,84	
n. 1 Istruttore di vigilanza	ISTRUTTORI	Assunzione a mezzo cessione di graduatoria di altro Ente con decorrenza presumibile dal 01/02/2024 (al termine del periodo di conservazione del posto del dipendente dimissionario)	Euro	31.597,77
n. 1 Istruttore amministrativo	ISTRUTTORI	Assunzione <i>full time</i> tramite scorrimento di graduatoria in corso di validità detenuta dall'Ente (o, in assenza di disponibilità, mediante scorrimento di graduatorie di altri Enti) con decorrenza presumibile dal 06/05/2024 (al termine del periodo di conservazione del posto del dipendente dimissionario)	Euro	21.798,83
n. 1 Funzionario Assistente Sociale	Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Assunzione tramite cessione di graduatoria di altro Ente con decorrenza presumibile dal 01/05/2024 (al termine del periodo di conservazione del posto del dipendente dimissionario)	Euro	23.676,73
n. 1 Funzionario Amministrativo- Contabile	Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Aumento dell'orario a <i>full- time</i> del dipendente assunto a tempo parziale a 30 ore con decorrenza presumibile dal 01/03/2024 (al termine del periodo di conservazione	Euro	4.930,68



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

		del posto del dipendente dimissionario)		
N. 1 Istruttore Amministrativo	AREA DEGLI ISTRUTTORI AMMINISTRATIVI	Scavalco condiviso P.T. per n. 5 mesi al 50 % con ex dipendente con decorrenza dal 01/01/2024	Euro 9.083,30	Eu
N. 1 Funzionario Amministrativo Contabile	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	Scavalco in eccedenza per n. 1 mesi per n. 12 ore con ex dipendente con decorrenza dal 01/01/2024	Euro 986,53	
TOTALE SPESA PER ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2024			Euro 92.073,84	

TENUTO CONTO delle unità ritenute necessarie al fine di assicurare l'erogazione dei servizi essenziali, nonché delle tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle finalità istituzionali dell'Ente, così come previsto nel Piano triennale dei fabbisogni di personale 2023/2025 approvato con il presente provvedimento, la DOTAZIONE ORGANICA per l'anno 2023 risulta così RIMODULATA:

DOTAZIONE ORGANICA ANNO 2023 RIMODULATA COME DA PTFP 2023/2025				
AREE	POSTI IN DOTAZIONE ORGANICA	PROFILI PROF.LI	TOTALE PERSONALE IN SERVIZIO	
FUNZIONARI ED E.Q.	1	Funzionario Amministrativo	1	€ 65.113,38
	1	Funzionario Contabile <i>part-time 83,34%</i>	1	
FUNZIONARI ED E.Q.	4	Funzionario Tecnico	4	€ 142.060,39
FUNZIONARI	2	Funzionario di Vigilanza	2	€ 74.574,29
FUNZIONARI	1	Funzionario Assistente Sociale	1	€ 35.515,10
ISTRUTTORI	13	Istruttore Amministrativo	13	€ 425.077,17
ISTRUTTORI	1	Istruttore Tecnico	1	€ 32.698,24



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

ISTRUTTORI	6	Istruttore di Vigilanza	6	€ 206.821,75
OPERATORI ESPERTI	2	Collaboratore servizi generale-Messo notificatore	2	€ 60.098,30
OPERATORI ESPERTI	1	Operatore dei servizi ausiliari	1	€ 28.825,89
	TOTALE N. 33		N. 33	€ 1.070.784,52

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

SEZIONE 4. – MONITORAGGIO

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

/

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