



AA A)

PROVINCIA DI BENEVENTO

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE CONSILIARE

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2019/2021. COMUNICAZIONE.

ISCRITTA al n. 6
dell'ORDINE del GIORNO prot. n. 16275 del 05.06.2019
del CONSIGLIO PROVINCIALE in data 12.06.2019

IMMEDIATA ESECUTIVITA'

Favorevoli N. _____

Contrari N. _____

Il Segretario Generale

APPROVATA con DELIBERA n. 26 del 12.06.2019

Su Relazione _____

IL PRESIDENTE
(Antonio Di Maria)

IL SEGRETARIO GENERALE
(dott. Franco Nardone)

II PRESIDENTE COMUNICA AL CONSIGLIO PROVINCIALE

che con proprio atto deliberativo n. 116 del 05.06.2019, dichiarato immediatamente eseguibile, ha provveduto all'approvazione del Piano Triennale del Fabbisogno del personale 2019/2021. Piano delle assunzioni per l'anno 2019;

che, con nota prot. 16426 del 06.06.2019, la suddetta deliberazione è stata trasmessa al Collegio dei Revisori dei Conti, ai sensi dell'art. 19 comma 8 della legge 448/2001 e art. 82 del regolamento di contabilità;

che, con nota prot. 16459 del 06.06.2019, la suddetta deliberazione è stata trasmessa alle Organizzazioni Sindacali Provinciali ed alle RR.SS.UU. aziendali.

Di tanto il Presidente rende comunicazione al Consiglio Provinciale.



PROVINCIA DI BENEVENTO

Deliberazione n. 116 del 5-6-2019 del Presidente della Provincia

Oggetto: *Approvazione piano triennale del fabbisogno del personale 2019-2021 -Piano delle assunzioni per l'anno 2019.*

L'anno duemiladiciannove il giorno cinque del mese di giugno, alle ore 17.00 presso la Rocca dei Rettori il Presidente della Provincia, Antonio Di Maria, ha adottato la seguente deliberazione.

Partecipa il Segretario Generale Dott. Franco Nardone.

IL PRESIDENTE

Visto:

- l'art. 39 della legge 27/12/1997, n. 449 e successive modificazioni ed integrazioni, il quale stabilisce che le pubbliche amministrazioni, al fine di assicurare funzionalità ed ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi in relazione alle disponibilità finanziarie e di bilancio, provvedono alla programmazione triennale del fabbisogno di personale;
- il Decreto Legislativo n. 267 del 18 agosto 2000, che all'articolo 91 prevede per le amministrazioni locali la programmazione triennale del fabbisogno di personale, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale;
- l'articolo 35 del D. Lgs. 165/01 il quale ribadisce che il reclutamento del personale deve avvenire sulla base degli specifici strumenti di programmazione dell'Ente;

Richiamati gli artt. 1, 2 e 6 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 in merito agli adempimenti relativi alla revisione ed approvazione della dotazione organica degli Enti;

Richiamato in particolare l'articolo 6, commi 1, 2, 3, 4 e 6, del D.Lgs. 165/2001 nel testo attualmente vigente a seguito dell'emanazione del D.Lgs. 25.05.2017, n.75, il quale testualmente recita:

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. nelle amministrazioni statali, il piano di cui al comma 2, adottato annualmente dall'organo di vertice, è approvato, anche per le finalità di cui all'articolo 35, comma 4, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato, su proposta del Ministro competente, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. 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;

- 6. le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale;

Dato atto che i recenti provvedimenti normativi, che hanno modificato il sistema contabile degli enti locali al fine di armonizzare i sistemi contabili (D.Lgs. n.118 del 2011, D.lgs. n.126/2014), hanno introdotto un nuovo strumento di programmazione, il Documento Unico di programmazione (DUP), che costituisce il presupposto necessario di tutti gli altri documenti di programmazione ed al cui interno, tra l'altro, deve essere contenuta la programmazione in materia di fabbisogno di personale;

Richiamate le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche, dettate dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione in data 8 maggio 2018, volte ad orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei propri piani di fabbisogno di personale, secondo le previsioni degli artt. 6 e 6 ter del D.Lgs. n. 165/2001 come novellato dall'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017;

Dato atto che l'articolo 1, commi da 844 a 847, della Legge n.205/2017 (Legge di bilancio 2018), così come modificato dalla Legge di Bilancio n. 145 del 30/12/2018, ha previsto il ripristino delle facoltà assunzionali delle Province, dopo anni di blocchi, con le seguenti condizioni:

- comma 844: "Ferma restando la rideterminazione delle dotazioni organiche nei limiti di spesa di cui all'articolo 1, comma 421, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, ai fini del ripristino delle capacità di assunzione, le città metropolitane e le province delle regioni a statuto ordinario definiscono un piano di riassetto organizzativo finalizzato ad un ottimale esercizio delle funzioni fondamentali previste dalla legge 7 aprile 2014, n. 56";
- comma 845: "A decorrere dall'anno 2018, le province delle regioni a statuto ordinario possono procedere, nel limite della dotazione organica di cui al comma 844 e di un contingente di personale complessivamente corrispondente a una spesa pari al 100 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato, da destinarsi prioritariamente alle attività in materia di viabilità e di edilizia scolastica relativamente alle figure ad alto contenuto tecnico-professionale di ingegneri, architetti, geometri, tecnici della sicurezza ed esperti in contrattualistica pubblica e in appalti pubblici, solo se l'importo delle spese complessive di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non supera il 20 per cento delle entrate correnti relative ai titoli I, II e III. Per le restanti province, la percentuale assunzionale stabilita al periodo precedente è fissata al 25 per cento. è consentito l'utilizzo dei resti delle quote percentuali assunzionali come definite dal presente comma riferite a cessazioni di personale intervenute nel triennio precedente non interessato dai processi di ricollocazione di cui all'articolo 1, commi da 422 a 428, della legge 23 dicembre 2014, n. 190. Nell'anno 2018, le città metropolitane possono procedere, nei termini previsti dal presente comma, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel rispetto dei limiti di spesa definiti in applicazione del citato articolo 1, comma 421, della legge n. 190 del 2014."
- comma 846: "Il comma 9 dell'articolo 16 del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, le lettere da c) a g) del comma 420 dell'articolo 1 della legge 23 dicembre 2014, n. 190, e il comma 5 dell'articolo 22 del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2017, n. 96, sono abrogati."
- comma 847: Le province delle regioni a statuto ordinario possono avvalersi di personale con rapporto di lavoro flessibile nel limite del 25 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009";

Rilevato che:

- in attuazione della legge 56/2014 e della legge 190/2014, con deliberazione presidenziale n. 49 del 17.03.2015, come modificata con deliberazione n. 94 del 19.05.2015 e n. 191 del 29.10.2015, confermata con successiva deliberazione n. 228 del 27.11.2015, n. 239 del 03.12.2015 e n. 54 del 24.03.2016 ed integrata/modificata dalle deliberazioni nn. 178 del 24.11.2016 e 89 del 28.03.2017, ha rideterminato la consistenza finanziaria della propria Dotazione Organica nella misura del 50% della spesa del personale a tempo indeterminato in servizio alla data dell'8.4.2014, corrispondente al valore finanziario di euro 9.838.865,56=, dando atto che tale somma, ridotta del 50%, pari ad euro 4.919.432,78=, costituisce il limite massimo della consistenza finanziaria della dotazione organica dell'Ente a decorrere dal 1° gennaio 2015;

- con deliberazione presidenziale n. 290 del 02.08.2018, così come definitivamente approvato dal Consiglio Provinciale nella seduta del 07.09.2018 con deliberazione n. 28, la Provincia di Benevento ha approvato il Piano di riassetto organizzativo di cui all'art. 1, comma 844 della L. 205/2017;
- la spesa complessiva del personale, relativa all'approvazione del citato piano di riassetto organizzativo è pari ad € 4.916.483,66= e risulta contenuta nell'importo di € 4.919.432,78=, corrispondente al 50% della spesa di personale alla data dell'8.04.2014;
- l'elaborazione del suddetto Piano, partendo da un'analisi dell'assetto organizzativo della Provincia, ha consentito di evidenziare relativamente alle funzioni fondamentali, la carenza del personale sia in termini numerici, che di professionalità necessarie allo svolgimento delle attività proprie;

Preso atto che il piano triennale dei fabbisogni di personale, come sopra disciplinato, rappresenta per l'Ente un fondamentale strumento di natura programmatica, indispensabile per la definizione dell'organizzazione degli uffici ed è indispensabile per una corretta pianificazione delle politiche del personale e del reclutamento di nuove risorse;

Accertato che il contenuto del piano deve indicare la consistenza della dotazione organica e, conseguentemente la totalità delle figure professionali necessarie all'Ente e la sua – eventuale – rimodulazione in base ai fabbisogni programmati. Al tempo stesso deve illustrare le risorse finanziarie destinate alla sua attuazione, quantificate sulla base delle spese di personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali;

Richiamato l'articolo 33 del D.Lgs. 30 marzo 2011, n. 165, come sostituito dall'articolo 16 della legge 12 novembre 2011, n. 183, relativo alle eccedenze di personale;

Vista la nota prot. n. 0066110 del 13.12.2016 con la quale il dipartimento della Funzione Pubblica ha sancito il ripristino delle ordinarie facoltà di assunzione per gli enti locali della Regione Campania;

Preso atto, come previsto dal novellato art. 6 del D. Lgs. 30.3.2001, n. 165, della consistenza della dotazione organica, come rideterminata dalla deliberazione del C.P. n. 28 del 07/09/2018, come segue:

Categoria	Posti in dotazione	Posti occupati alla data del 01.01.2019
Dirigenti	2	0
D3	11	11
D	27	24
C	43	40
B3	4	4
B	26	25
A	7	7
Totale	120	111

Ritenuto calcolare la percentuale per le assunzioni sui dati consolidati di Bilancio 2017, in quanto ad oggi non sono ancora disponibili i dati relativi all'anno 2018, non essendo stato ancora approvato il rendiconto della gestione di tale esercizio finanziario;

Verificato, pertanto, sulla base dei dati contabili disponibili relativo all'anno 2017, che le spese complessive per il personale della Provincia di Benevento risultano non superare il 20% delle entrate correnti e quindi questo Ente può procedere all'assunzione di un contingente di personale pari al 100% di quello cessato, fermo restando la verifica da effettuarsi non appena disponibili i dati del rendiconto 2018:

Incidenza spesa di personale al lordo degli oneri riflessi rendiconto di gestione 2017, ex art. 1, comma 845, L. 205/2017 sulle entrate correnti titolo I, II e III	
Spesa personale macro aggregati redditi da lavoro dipendente (101-102)	€ 6.960.975,81
Entrate correnti titolo I, II e III	€ 38.293.161,26
Rapporto tra spese del personale ed entrate	18,17

Verificato che le condizioni con le quali gli enti locali devono confrontarsi, al fine di procedere ad assunzioni di personale, risultano le seguenti:

- rispetto del pareggio di bilancio per l'anno precedente (legge n. 208/2015), in luogo del patto di stabilità interno (disciplinato dall'art. 76, comma 4, D.L.112/08 e smi);
- comunicazione alla Ragioneria Generale dello Stato dell'avvenuto rispetto del pareggio di bilancio entro il 31/3 (legge n. 232/2016);

- rispetto del pareggio di bilancio nell'anno in corso;
- ricognizione annuale delle eventuali eccedenze di personale (art. 33, comma 2, del D.Lgs. 165/2001, come modificato dalla legge di stabilità per il 2012);
- rideterminazione della dotazione organica nel triennio precedente (art. 6, comma 6, del D.Lgs. 165/2001);
- ricognizione della dotazione organica dirigenziale ai sensi di quanto previsto dall'art. 1, comma 221, della legge di stabilità 2016 (legge n. 208/2015);
- essere il posto previsto e vacante nella dotazione organica ed averla rideterminata nell'ultimo triennio (art. 6, comma 6, del D.Lgs. n. 165/2001);
- adozione del Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, del D.Lgs. 198/2006);
- rispetto del limite di spesa di personale con riferimento al valore medio della spesa del triennio 2011-2013 (art. 1, comma 557, 557 quater della legge 296/2006 e s.m.i.);
- adozione del Piano della Performance (art. 10, comma 5, D.lgs. 150/2009), con valenza non obbligatoria per le A.A.LL, come sostenuto da alcune tesi dottrinarie;
- attivazione della piattaforma telematica per la certificazione dei crediti (art.27 D.L. 66/2014 e s.m.i.);
- approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto di gestione, del bilancio consolidato ed invio dei dati relativi alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (D.L.113/2016 e s.m.i.). A decorrere dal 2017, la mancata approvazione nei termini del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato è inoltre sanzionata (articolo 9, comma 1-quinquies, del DL 113/2016), con la nuova penalità del blocco delle assunzioni, che scatterà anche nell'ipotesi di ritardo nella trasmissione dei documenti alla Banca dati pubbliche amministrazioni (Bdap) rispetto al termine di trenta giorni dalla loro approvazione. La sanzione cesserà all'atto di approvazione e invio dei documenti;

Dato atto che:

- la legge di stabilità 2015, nel ridisegnare il percorso di riforma iniziato con la L. 56/2014, ha tra l'altro previsto la riduzione nella misura del 50% della dotazione organica cristallizzata alla data dell'8 aprile 2014 (data di entrata in vigore della cd. "legge Delrio"), tenendo conto delle funzioni attribuite con la medesima legge;
- la Regione Campania con la legge n. 14 del 09.11.2015 ha approvato il riordino delle funzioni amministrative non fondamentali delle Province;
- il referendum costituzionale del 4 dicembre 2016 ha dato esito negativo alla riforma costituzionale, per cui è stato confermato l'attuale assetto istituzionale del titolo V della Costituzione e le province hanno guadagnato dignità istituzionale, sebbene restino in attesa di nuovi indirizzi governativi;

Vista la deliberazione Presidenziale n. 101 del 17/05/2019 con la quale è stato approvato il nuovo assetto organizzativo dell'Ente;

Considerato che con la sopracitata deliberazione è stata prevista la figura del direttore generale ed il nuovo organigramma dell'Ente è stato articolato su due Settori, il Settore Tecnico ed il Settore Amministrativo-Finanziario e in n. 19 servizi, di cui n. 1 nell'area di staff del Presidente, n. 3 posti alle dirette dipendenze del Segretario Generale e n. 15 suddivisi tra i due settori innanzi citati, di cui 1 sulle materie non fondamentali;

Vista la deliberazione la deliberazione presidenziale n. 318 del 17.09.2018, come rettificata con successiva deliberazione n. 319 del 18.09.2018 con la quale è stato approvato il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2018-2020;

Vista la successiva deliberazione Presidenziale n. 406 del 29.11.2018, ad oggetto: "Integrazione con modifiche al piano triennale del fabbisogno del personale 2018-2020 – Piano delle assunzioni per l'anno 2018" con la quale si stabiliva di procedere, tra l'altro, all'attivazione di apposita procedura per l'assunzione a tempo determinato di due collaboratori di cat. C, per l'ufficio di supporto del Presidente, mediante contratto ex art. 90, del D.Lgs. 267/2000 e all'attivazione di apposita procedura per l'assunzione a tempo determinato di una unità di personale con il profilo di dirigente tecnico, ai sensi dell'art. 110, comma 1, del D.Lgs. 267/2000;

Ricordato:

- che sulla base delle previsioni di cui al CCNL del 21.05.2019, viene superata la distinzione all'interno della categoria D tra posizioni giuridiche di accesso D1 e D3, per cui tutti i nuovi accessi dovranno essere effettuati in cat. D1 e che i dipendenti in servizio di cat. D3, continueranno ad essere inquadrati ad esaurimento in tale categoria e posizione giuridica;

- che, tuttavia, come da conforme parere CFL 39 dell'ARAN, i bandi di mobilità devono essere rivolti al personale di cat. D intesa in senso unitario e il regime di tutela dei dipendenti di categoria giuridica D3 implica che il trasferimento di questi ultimi per mobilità in altri enti, non è impedito dalla soppressione della sub-categoria;

Rilevato che:

- attualmente è in corso di attuazione, ed in questa sede se ne confermano integralmente le previsioni, il programma delle assunzioni per l'anno 2018, per un importo pari ad € € 295.986,80= ed in particolare:
 - 1 Dirigente Tecnico, ai sensi dell'art. 110, comma 1 del D.Lgs. 267/2000 (procedura di assunzione in corso di perfezionamento);
 - 1 Dirigente Finanziario (assunzione da effettuare);
 - 1 D Tecnico (assunzione da effettuare);
 - 1 D Finanziario (assunzione da effettuare);
- per l'anno 2018, rispetto alle cessazioni previste, di cui al piano delle assunzioni 2018/2020, non si sono verificate ulteriori cessazioni di personale, per cui si conferma il budget disponibile per le assunzioni da effettuarsi nell'anno 2019 in € 154.699,19=;
- per l'anno 2019 non si sono verificate, né sono previste ulteriori cessazioni di personale, per cui il budget disponibile per le assunzioni per l'anno 2020 resta pari ad € 0,00=;
- per l'anno 2020, rispetto alle cessazioni previste, di cui al piano delle assunzioni 2018/2020, si deve aggiungere una ulteriore cessazione di personale di cat. C, non ricompresa nel precedente stanziamento, per cui il budget disponibile per le assunzioni da effettuarsi nell'anno 2021 è pari ad € 183.327,07=;

Si riporta di seguito schema riepilogativo delle capacità assunzionali per il triennio 2019-2021:

riepilogo capacità assunzionali 2019-2021				
	Anno cessazione	n. dipendenti cessati/cessandi	Capacità assunzionale utilizzabile	Capacità assunzionale sull'anno
Budget 2019	Residuo non utilizzato anno precedente		€ 12.157,59	€ 166.856,78
	2018	5	€ 154.699,19	
Budget 2020	2019	0	€ 0,00	€ 0,00
Budget 2021	2020	6	€ 183.327,07	€ 183.327,07
Totale disponibilità per assunzioni		11	€ 350.183,85	€ 350.183,85

(le cessazioni per gli anni 2020 e 2021 sono suscettibili di aggiornamento sulla base di ulteriori informazioni che dovessero emergere).

Dato che la spesa per la determinazione delle capacità assunzionali è stata calcolata facendo riferimento alla retribuzione tabellare base e dell'indennità di comparto, delle singole categorie di personale previste, oltre oneri ed IRAP, di cui al CCNL siglato il 21/5/2018, escluso il salario accessorio;

Precisato che nel conteggio delle unità che sono cessate dal servizio per pensionamento non sono state conteggiate le unità lavorative che sono state trasferite presso la Regione Campania (personale funzioni non fondamentali), il personale addetto alle funzioni non fondamentali del Museo e Biblioteca il cui finanziamento è a carico della Regione Campania, il personale cessato per mobilità volontaria ovvero ex lege presso altro ente ed il personale cessato dal servizio sulla base della normativa cd. pre-Fornero, collocato in soprannumero;

Valutate le esigenze funzionali della struttura provinciale e considerato che, al fine di perseguire un efficiente ed efficace svolgimento delle attribuzioni dei settori dell'Ente, in relazione agli obiettivi da perseguire da questa amministrazione, si rende necessario modificare parzialmente le assunzioni già programmate negli atti innanzi richiamati e provvedere, in relazione alle facoltà assunzionali per l'anno 2019, all'assunzione di un un ulteriore dipendente di cat. D profilo tecnico in luogo di quella prevista di cat. B profilo esecutore;

Considerato che, sulla base delle indicazioni scaturite dal piano di riassetto organizzativo approvato e degli indirizzi contenuti nel DUP 2019/2021, il piano delle assunzioni a tempo indeterminato previsto per gli anni 2019/2020, sulla base del budget assunzionale come sopra indicato, è il seguente:

2019					
Numero	Categoria	Profilo	Spesa comprensiva di stipendi, oneri ed Irap)	Budget a disposizione per assunzioni 2019	Residui da utilizzare anno successivo
2	D	Tecnico	€ 67.725,62		
1	C	Amm.vo	€ 31.096,24		
2	C	Tecnico	€ 62.192,48		
5		Totale	€ 161.014,34	€ 166.856,78	€ 5.842,44

2020					
Numero	Categoria	Profilo	Spesa comprensiva di stipendi, oneri ed Irap)	Budget a disposizione per assunzioni 2020	Residui da utilizzare anno successivo
0	0	0	0	€ 5.842,44	€ 5.842,44

Rilevato che le assunzioni da effettuare per l'anno 2021, in attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 845, della Legge di Bilancio 2018, come integrato dall'art. 1, comma 889, L. 30 dicembre 2018, n. 145, Legge di Bilancio 2019, riguarderanno figure ad alto contenuto tecnico-professionale di ingegneri, architetti, geometri, tecnici della sicurezza ed esperti in contrattualistica pubblica e in appalti pubblici, come di seguito indicato, con conseguente variazione della consistenza della dotazione organica:

2021					
Numero	Categoria	Profilo	Spesa comprensiva di stipendi, oneri ed Irap)	Budget a disposizione per assunzioni 2020	Residui da utilizzare anno successivo
3	D	Tecnico	€ 101.588,43		
2	C	Tecnico	€ 62.192,48		
5		Totale	€ 163.780,91	€ 189.169,51	€ 25.388,60

Rilevato che nel 2009 la spesa sostenuta per le assunzioni a tempo determinato e per altre forme flessibili di lavoro, escludendo la spesa sostenuta nel medesimo anno per incarichi dirigenziali ex art. 110, 1° comma TUEL, come risulta dalle tabelle del conto annuale dell'anno 2009, è stata pari ad € 504.821=, al netto degli oneri a carico dell'Ente, come di seguito specificato:

Tipologia contrattuale	Importo
art. 90 (coll. a tempo determinato)	€ 218.005,00
Direttore Generale (incarico a tempo determinato)	€ 120.000,00
Co.co.co	€ 34.991,00
Lavoratori interinali	€ 131.825,00
Totale	€ 504.821,00

Dato atto che:

- ai sensi dell'art. 1, comma 847, della Legge 205/2017, la somma utilizzabile per le assunzioni flessibile, al netto degli oneri a carico dell'Ente, è pari ad € 126.205,25=, che corrisponde al 25% della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009 (25% di € 504.821=);
- per l'esercizio 2019 sono state già utilizzate risorse per € 28.000,00= circa, relative all'assunzione di n. 1 unità di personale con contratto di lavoro a tempo determinato, con inquadramento nella categoria C1 del CCNL Funzioni Locali vigente, ai sensi dell'art. 90 del D.Lgs. 267/2000;

Rilevato che a seguito di nuove e diverse esigenze organizzative non si procederà all'assunzione della seconda unità di personale con contratto di lavoro a tempo determinato, ai sensi dell'art. 90 del D.Lgs. 267/2000, in quanto non è più necessaria;

Visto che:

- l'art. 108 del TUEL, prevede che il Presidente della Provincia può nominare un Direttore Generale, al di fuori della dotazione organica e con contratto a tempo determinato, e secondo criteri stabiliti dal Regolamento degli Uffici e dei Servizi, che provveda ad attuare gli indirizzi e gli obiettivi stabiliti dagli organi di governo dell'Ente, secondo le direttive impartite dal Presidente della Provincia, e che sovrintenda alla gestione dell'Ente perseguendo livelli ottimali di efficacia ed efficienza;
- l'art. 36 del vigente Statuto, co. 3, 4, 5, e l'art. 21 del vigente Regolamento degli Uffici e dei Servizi prevedono e disciplinano la figura del Direttore Generale;

Vista la delibera di Consiglio Provinciale n. 20 del 24/04/2019, con la quale:

- 1) ai sensi dell'art. 36 dello Statuto, co. 3, 4, 5, e dell'art. 21 del Regolamento degli Uffici e dei Servizi, il Presidente, al fine di potenziare il ruolo di massima direzione e coordinamento nell'attività gestionale dell'Ente per conseguire migliore efficacia ed efficienza dell'Amministrazione, è stata approvata l'indizione di una manifestazione di interesse per la nomina di un Direttore Generale esterno all'Ente, ex art. 108 del D.Lgs. n. 267/2000;
- 2) ai sensi dell'art. 21 del vigente Regolamento degli Uffici e Servizi, il Presidente della Provincia provvederà, intuitu personae, con proprio decreto, previa pubblicazione di apposito avviso pubblico, alla individuazione e alla nomina del Direttore Generale, al di fuori della dotazione organica e con contratto a tempo determinato, nonché alla determinazione del trattamento economico connesso all'incarico, soggetto ai limiti di spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009 e nel rispetto delle normative vigenti in materia;

Rilevato che la somma disponibile per procedere all'assunzione del Direttore Generale, è pari ad € 98.000,00= e che la stessa, tenuto conto delle funzioni e degli obiettivi da raggiungere dal Direttore Generale, si ritiene congrua per il ruolo da svolgere;

Dato atto che, il D.Lgs. 165/01 prevede:

- che le amministrazioni attivino, prima di procedere all'espletamento di procedure concorsuali finalizzate alla copertura di posti vacanti in organico, sia la procedura di mobilità esterna obbligatoria di cui all'art. 34-bis finalizzata all'eventuale collocamento obbligatorio di personale posto in mobilità da altre Amministrazioni Pubbliche, sia la procedura di mobilità esterna volontaria di cui all'art. 30;
- all'art.30 c.2bis, che le amministrazioni, prima di procedere all'espletamento di procedure concorsuali, finalizzate alla copertura di posti vacanti in organico, devono attivare le procedure di mobilità di cui al comma 1, provvedendo, in via prioritaria, all'immissione in ruolo dei dipendenti, provenienti da altre amministrazioni, in posizione di comando o di fuori ruolo, appartenenti alla stessa area funzionale, che facciano domanda di trasferimento nei ruoli delle amministrazioni in cui prestano servizio;
- all'art. 36 comma 2 che le amministrazioni attivino forme contrattuali flessibili di assunzione e di impiego di personale solo per esigenze temporanee o eccezionali, pertanto è opportuno a fronte di esigenze permanenti provvedere alla copertura del servizio con personale di ruolo;
- all'art. 6 ter - comma 5 -, l'obbligo di comunicazione, al Dipartimento della Funzione Pubblica, delle informazioni inerenti il contenuto dei piani entro 30 giorni dalla loro adozione, a pena di nullità delle procedure di reclutamento avviate. Le modalità di trasmissione sono definite dall'art. 60 del D.Lgs. 165/2001 "controllo del costo del lavoro";
- che, allo stato, la Provincia di Benevento non presenta scoperture rispetto agli obblighi di cui alla legge 68/99;

Verificati i presupposti necessari e atteso in proposito che questo Ente:

- ha approvato il Piano di Riassetto organizzativo con deliberazione del C.P. n. 28 del 07/09/2018;
- non è strutturalmente deficitario né versa in condizioni di dissesto finanziario, così come definito dagli artt. 242 e 243 del D. Lgs. n. 267/2000, come da rendiconto 2017, approvato con deliberazione di Consiglio Provinciale n 27 del 07.09.2018;
- ha approvato lo schema di bilancio di previsione per l'anno 2019 con deliberazione presidenziale n. 93 del 09.05.2019;
- in base all'attuale monitoraggio del pareggio di bilancio ha rispettato il vincolo del pareggio di bilancio per l'anno 2018;
- rispetterà probabilmente anche per il 2019 il suddetto pareggio di bilancio;
- è stato rispettato il limite di cui all'art. 1, c. 557-quater della L 296/2006 (media triennio 2011-2013) per il contenimento della spesa di personale, pari ad € 10.798.127,04= e il limite di spesa ex art. 1 comma 421 della Legge di Stabilità 2015 secondo le disposizioni del DPCM 26 settembre 2014 (50% della spesa relativa al personale in servizio alla data dell'8 aprile 2014);
- che i posti che si intendono ricoprire sono previsti e vacanti nella dotazione organica dell'Ente rideterminata con deliberazione del C.P. n. 28 del 07.09.2018 e confermata con il presente provvedimento;
- in merito alla prescritta ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della L. n. 183/2011 (Legge di stabilità 2012), si rileva l'insussistenza delle suddette eccedenze di personale, dal punto di vista funzionale, derivante non solo dalle conseguenze della riforma istituzionale nazionale e dal precedente costante blocco

assunzionale, ma anche dalla circostanza che le risorse umane attualmente impiegate risultano indispensabili per assicurare il mantenimento degli standard correnti e che i processi di riorganizzazione posti in essere hanno definito percorsi e sistemi improntati alla massima economicità;

- rispetto dell'obbligo di certificazione dei crediti o diniego non motivato entro i trenta giorni dalla presentazione dell'istanza (art. 27 D.L. 66/2014, convertito in legge, con modificazioni, dalla legge 89/2014);
- ha approvato il piano triennale delle azioni positive con deliberazione Presidenziale n. 308 del 29.08.2018;
- ha approvato il regolamento relativo al sistema di valutazione della performance con delibera di G.P. n. 29 del 14.02.2012 e successive delibere di integrazione;
- il piano delle performance in uno all'approvazione del piano degli obiettivi sarà adottato con successiva deliberazione Presidenziale all'esito dell'approvazione del bilancio;

Dato atto, altresì, che si provvederà a fornire alle organizzazioni sindacali e alle R.S.U. aziendali informazione in merito al provvedimento in questione;

Ritenuto, pertanto, per quanto sopra evidenziato:

- di confermare la programmazione delle assunzioni per l'anno 2018;
- di approvare il Piano triennale del fabbisogno del personale a tempo indeterminato 2019/2021, come di seguito riportato:

2019			2020			2021		
Numero	Categoria	Profilo	Numero	Categoria	Profilo	Numero	Categoria	Profilo
2	D	Tecnico	=	=	=	3	D	Tecnico
1	C	Amministrativo	=	=	=	2	C	Tecnico
2	C	Tecnico	=	=	=			
5			=			5		

- di procedere all'attivazione di apposita procedura per l'assunzione di un Direttore Generale esterno all'Ente, ex art. 108 del D.Lgs. n.267/2000.

Visto il parere favorevole circa la regolarità tecnica della proposta.

Li 4.6.2019

Il Dirigente Settore Amministrativo-Finanziario
(Ing. Maurizio Perlingieri)

Visto il parere favorevole circa la regolarità contabile della proposta.

Li 4.6.2019

Il Dirigente Settore Amministrativo-Finanziario
(Ing. Maurizio Perlingieri)

IL PRESIDENTE

Ritenuto doversi provvedere in conformità a quanto sopra.

Per le ragioni e considerazioni in premessa specificate.

DELIBERA

La premessa è parte integrante del presente dispositivo.

- DI APPROVARE** il programma del Fabbisogno del personale 2019-2021, per la copertura dei posti di seguito indicati, a tempo pieno e indeterminato:

2019			2020			2021		
Numero	Categoria	Profilo	Numero	Categoria	Profilo	Numero	Categoria	Profilo
2	D	Tecnico	=	=	=	3	D	Tecnico
1	C	Amministrativo	=	=	=	2	C	Tecnico
2	C	Tecnico	=	=	=			
5			=			5		

2. **DI DARE ATTUAZIONE** per l'anno 2019 al Piano Triennale dei fabbisogni di personale e di disporre che si procederà alla copertura dei seguenti profili professionali e con le modalità di seguito specificate:

n.	Cat.	Profilo professionale	Azioni Piano Occupazionale
2	D	Tecnico	Concorso pubblico per titoli ed esami previo espletamento procedure di mobilità ai sensi dell'art. 34 bis e art. 30 del D. Lgs. 165/2001
1	C	Amministrativo	
2	C	Tecnico	

3. **DI DETERMINARE** il budget delle facoltà assunzionali per l'anno 2019, in relazione alle cessazioni avvenute nell'anno 2018, ivi compresi gli incrementi degli stipendi tabellari previsti dal nuovo C.C.N.L. del comparto Funzioni Locali del 21/05/2018, in € 166.856,78=, come da prospetto riportato nelle premesse del presente dispositivo.
4. **DI PRECISARE** che il presente fabbisogno del personale è stato redatto in conformità alle indicazioni contenute nelle linee di indirizzo formulate dalla circolare 8 maggio 2018 dal Ministero della pubblica amministrazione.
5. **DI DARE ATTO** che è in corso di attuazione, ed in questa sede se ne confermano integralmente le previsioni, il programma delle assunzioni deliberato per l'anno 2018.
6. **DI PROCEDERE** all'attivazione di apposita procedura, ai sensi dell'art. 21 del vigente Regolamento degli Uffici e Servizi, con la quale il Presidente della Provincia provvederà, *intuitu personae*, con proprio decreto, previa pubblicazione di apposito avviso pubblico, alla individuazione e alla nomina del Direttore Generale, al di fuori della dotazione organica e con contratto a tempo determinato, nonché alla determinazione del trattamento economico connesso all'incarico, soggetto ai limiti di spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009 e nel rispetto delle normative vigenti in materia.
7. **DI PRECISARE** che non si procederà all'assunzione della seconda unità di personale, con contratto di lavoro a tempo determinato, ai sensi dell'art. 90 del D.Lgs. 267/2000, prevista con deliberazione presidenziale n. 406 del 29.11.2018, in quanto non più necessaria.
8. **DI DARE ATTO** che la dotazione organica dell'Ente, per l'anno 2019, resta fissata in 120 posti, corrispondenti ai 111 occupati dai dipendenti in servizio alla data del 01/01/2019, più i 5 posti sopraindicati ed i 4 di cui al piano delle assunzioni dell'anno 2018, così come previsto nel piano di riassetto organizzativo approvato con delibera di C.P. n. 28 del 07.09.2018.
9. **DI DARE ATTO**, altresì, che:
- ✓ la consistenza della dotazione organica della Provincia di Benevento, come sopra rideterminata/rimodulata, rientra ampiamente nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima, che è fissato in € 4.919.432,78 (limite del 50% della spesa del personale di ruolo alla data del 08/04/2014, in ottemperanza alla disposizione di cui all'art.1, comma 421, della legge 190/2014);
 - ✓ la relativa spesa graverà sugli appositi capitoli relativi al trattamento economico del personale e che la stessa è improntata al rispetto del principio della riduzione complessiva delle spese di personale, prevista dalla vigente normativa;
10. **DI DARE ATTO**, inoltre, che le previsioni del presente provvedimento sono in linea con gli indirizzi contenuti nel DUP 2019/2021 (Parte seconda - Sezione Operativa 2019 – 2021, “Programmazione triennale del fabbisogno di personale”), approvato dal Presidente con delibera n. 92 del 09.05.2019.
11. **DI PRENDERE ATTO** che, ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. 165/2001, non sono state rilevate eccedenze di personale rispetto alle funzioni fondamentali dell'ente, anche se non si dispone dell'organico sufficiente e delle figure professionali necessarie per assicurare tutte le funzioni fondamentali;
12. **DI DARE ATTO**, infine, che tale piano delle assunzioni potrà essere rivisto in funzione di future innovazioni del quadro normativo, per esigenze organizzative/legislative/economiche, anche in riferimento al rispetto della percentuale riservata all'assunzione delle categorie protette e qualora le cessazioni del personale, ad oggi non completamente preventivabili, consentiranno parziale sostituzioni negli anni 2019-2021, nonché delle eventuali disposizioni in merito alle competenze delle Province.

13. **DI TRASMETTERE** il presente atto al Collegio dei Revisori dei Conti, ai sensi dell'art. 19, comma 8, della L. 448/2001 e art. 82 regolamento di contabilità.
14. **DI DISPORRE** la trasmissione del presente atto alle organizzazioni sindacali territoriali e alle R.S.U. aziendali, nel rispetto della normativa in materia di relazioni sindacali, nonché al Comitato unico di garanzia.
15. **DI DICHIARARE** il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000.

Verbale letto, confermato e sottoscritto

IL SEGRETARIO GENERALE
(Dott. Franco Nardone)

Handwritten signature of Franco Nardone

IL PRESIDENTE
(Antonio Di Maria)

Handwritten signature of Antonio Di Maria

N. 1766

Registro Pubblicazione

Si certifica che la presente deliberazione è stata affissa all'Albo in data odierna, per rimanervi per 15 giorni consecutivi a norma dell'art. 124 del T.U. - D. Lgs.vo 18.8.2000, n.267.

BENEVENTO 6 GIU 2019

IL SEGRETARIO GENERALE
Dr. Franco Nardone

IL MESSO

Handwritten signature of the messenger

IL SEGRETARIO GENERALE
(Dott. Franco Nardone)

Handwritten signature of Franco Nardone

La suestesa deliberazione è stata affissa all'Albo Pretorio in data _____ e contestualmente comunicata ai Capigruppo ai sensi dell'art. 125 del T.U. - D. Lgs.vo 18.8.2000, n. 267.

SI ATTESTA, che la presente deliberazione è divenuta esecutiva a norma dell'art. 124 del T.U. - D.Lgs.vo 18.8.2000, n. 267 e avverso la stessa non sono stati sollevati rilievi nei termini di legge.

li _____

IL RESPONSABILE DELL'UFFICIO

IL SEGRETARIO GENERALE
(Dott. Franco Nardone)

Si certifica che la presente deliberazione è divenuta esecutiva ai sensi del T.U. - D.Lgs.vo 18.8.2000, n. 267 il giorno _____

- Dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, comma 4, D Lgs.vo 18.8.2000, n. 267).
- Decorsi 10 giorni dalla sua pubblicazione (art. 134, comma 3, D Lgs.vo 18.8.2000, n. 267).
- È stata revocata con atto n. _____ del _____

Benevento li, _____

II SEGRETARIO GENERALE
(Dott. Franco Nardone)

Handwritten signature of Franco Nardone

Copia per

SETTORE _____	il _____	prot. n. _____
SERVIZIO _____	il _____	prot. n. _____
SERVIZIO _____	il _____	prot. n. _____
Revisori dei Conti	il _____	prot. n. _____
OIV	il _____	prot. n. _____