

*La presente deliberazione viene affissa il 29.12.2020 all'Albo Pretorio per rimanervi 15 giorni*



# PROVINCIA DI BENEVENTO

**COPIA** Deliberazione n. 297 del 29.12.2020 del Presidente della Provincia

**OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE. 2021-2023 - PIANO DELLE ASSUNZIONI PER L'ANNO 2021.**

**L'anno duemilaventi**, il giorno 29 del mese di **Dicembre** alle ore **12,30** presso la Rocca dei Rettori il Presidente della Provincia, Antonio Di Maria, ha adottato la presente deliberazione. Partecipa il Segretario Generale Dott. ssa Maria Luisa Dovetto.

## **IL PRESIDENTE**

**VISTA** l'allegata proposta di deliberazione del Settore Amministrativo-Finanziario - Servizio Gestione del Personale - Retribuzioni e ritenuto di farla propria ad ogni effetto di legge e regolamenti;

**RITENUTO** doversi approvare la proposta in oggetto;

**RITENUTA** anche l'urgenza a provvedere in merito;

**ACQUISITI** i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile espressi ex art. 49 del Tuel;

**ACQUISITO** il parere favorevole espresso dal Direttore Generale con i poteri concessi ex art. 108 del D.L.gs n. 267/2000 e di cui al Decreto Presidenziale n. 24/2019 in ordine al perseguimento dei livelli ottimali di efficacia ed efficienza;

**VERIFICATO** che non sussiste obbligo di astensione per i Responsabili di cui all'art. 49 del D. Lgs. n.267/2000 e s.m.i., nel caso di specie in quanto gli stessi non si trovano in posizione di conflitto d'interesse ai sensi delle disposizioni del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione adottato con deliberazione Presidenziale n. 12 del 31.01.2020;

## **VISTI:**

- Il D.lgs. n. 267/2000 e s.m.i.;
- lo Statuto Provinciale;
- il vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

**DELIBERA**

*Per i motivi espressi in narrativa e che formano parte integrale e sostanziale del presente dispositivo:*

1. **DI DETERMINARE** la dotazione organica dell'ente per l'anno 2021, oltre alle unità di personale per le quali è previsto il reclutamento e detratte le cessazioni dal servizio, come di seguito riportato:

Categoria giuridica	Dotazione al 01.01.2021	Cessazioni anno 2021	Assunzioni anno 2021 e precedenti	Dotazione al 31.12.2021
Dirigenti	1		2	3
D3	10			10
D	18	3	11	26
C	36	2	8	42
B3	4			4
B	23	1		22
A	4			4
<b>Totale</b>	<b>96</b>	<b>6</b>	<b>21</b>	<b>111</b>

2. **DI DETERMINARE**, altresì, il valore finanziario teorico della suddetta dotazione organica al 31 dicembre 2021 secondo quanto riportato nel seguente prospetto, precisando che il costo di ogni singola categoria è parametrato alla retribuzione tabellare ed è comprensivo degli oneri riflessi a carico dell'ente:

Categoria giuridica	Costo singola categoria	Dotazione	Valore
Dirigenti	€ 114.130,59	3	€ 342.391,77
D3	€ 38.829,44	10	€ 388.294,40
D	€ 33.862,81	26	€ 880.433,06
C	€ 31.096,24	43	€ 1.306.042,08
B3	€ 28.171,18	4	€ 112.684,72
B	€ 27.547,66	22	€ 606.048,52
A	€ 25.995,46	4	€ 103.981,84
		<b>111</b>	<b>€ 3.739.876,39</b>

3. **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, considerato che non si dispone dell'organico sufficiente e delle figure professionali necessarie per assicurare tutte le funzioni fondamentali di competenza della Provincia.
4. **DI APPROVARE** il programma del Fabbisogno del personale 2021-2023, per la copertura dei posti di seguito indicati:

2021			2022			2023		
N.	Categoria	Profilo	N.	Categoria	Profilo	N.	Categoria	Profilo
1	DIR	Amm./Finaz.	1	DIR	Tecnico	1	DIR	Legale
4	D	Tecnico	1	C	Informatico	1	DIR	Tecnico
1	D	Econom.						
1	D	Amm.vo						
1	C	Tecnico						
1	C	Econom.						
1	C	Amm.vo						
<b>10</b>			<b>2</b>			<b>2</b>		

5. **DI ATTIVARE** apposita procedura ai sensi dell'art. 110, comma 1 del D.Lgs. 267/2000 e dell'art. 72 dell'allegato al Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi recante

norme di accesso all'impiego e modalità di svolgimento dei concorsi, attesa l'urgenza di avere immediatamente a disposizione la professionalità di un dirigente Amministrativo-Finanziario, per le esigenze organizzative dell'Ente, in particolare la necessità di monitorare e coordinare le attività inerenti alle aree d'intervento nevralgiche di competenza del settore Amministrativo-Finanziario Società Partecipate, per garantire la continuità dei servizi offerti alla collettività ed evitare interruzioni nella gestione dei servizi essenziali.

6. **DI DARE ATTUAZIONE** per l'anno 2021 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
1	DIR	Amministrativo/Finanziario	<b>Tempo pieno e determinato</b> - Procedura di cui all'art. 110, comma 1 del D.Lgs. 267/2000
4	D	Tecnico	<b>Tempo pieno e indeterminato</b> - Concorso pubblico per titoli/ esami previo espletamento procedure di mobilità ai sensi dell'art. 34 bis ed eventualmente dell'art. 30 D.Lgs. 165/2001
1	D	Econom.	
1	D	Amm.vo	
1	C	Tecnico	
1	C	Econom.	
1	C	Amm.vo	
<b>10</b>	<b>Totale</b>		

7. **DI DARE ATTO** che ai sensi dell'art. 3 comma 5-sexies del DL 90/2014, come modificato dall'art. 14 bis del D.L. 4/2019, per il 2021 è possibile computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali, le cessazioni dal servizio che si verificheranno in corso d'anno e, pertanto, per l'anno 2021 è possibile effettuare anche le assunzioni previste per il 2022, fermo restando che le stesse possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn over, per le categorie di seguito indicate:

N.	Cat.	Profilo professionale	Azioni Piano Occupazionale
1	DIR	Tecnico	<b>Tempo pieno e indeterminato</b> - Concorso pubblico per titoli/esami previo espletamento procedure di mobilità ai sensi dell'art. 34 bis ed eventualmente dell'art. 30 D.Lgs. 165/2001
1	C	Informatico	
<b>2</b>	<b>Totale</b>		

8. **DI AUTORIZZARE**, ai sensi dell'art. 35, comma 4 del D.Lgs. n. 165/2001, l'avvio delle procedure di reclutamento di detto personale nell'osservanza dell'obbligo previsto dall'art. 34bis in ordine alla mobilità obbligatoria e, ricorrendone l'opportunità, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, senza il preventivo svolgimento delle procedure di mobilità di cui all'art.30 del D.Lgs n.165/2001, come previsto dall'art.3, comma 8° della Legge 19/06/2019, n.56.
9. **DI DETERMINARE** il budget delle facoltà assunzionali per l'anno 2021, in relazione alle cessazioni avvenute nell'anno 2020, in € **410.596,17=**, come da prospetto riportato nelle premesse del presente dispositivo, per effettuare le assunzioni di cui al precedente punto 6).
10. **DI DETERMINARE**, altresì, il budget delle facoltà assunzionali utilizzabile per l'anno 2021, in relazione alle cessazioni già formalizzate nell'anno, in applicazione di quanto stabilito dall'art. 3 comma 5 sexies del DL 90/2014, come modificato dall'art. 14 bis del D.L. 4/2019, in € **145.226,83=**, come da prospetto riportato nelle premesse del presente provvedimento, per effettuare le assunzioni di cui al precedente punto 7).

11. **DI DARE ATTO** che l'unità di personale cessata dal servizio nell'anno 2020 per cessione del contratto di lavoro, ex art. 30 D.Lgs n. 165/2001, sarà sostituita con l'utilizzo dell'istituto della mobilità, ex art. 30 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165, con personale proveniente da Enti pubblici per i quali le cessazioni dal servizio per processi di mobilità non possono essere calcolate come risparmio utile per definire l'ammontare delle disponibilità finanziarie da destinare alle assunzioni:

N.	Cat.	Profilo professionale	Azioni Piano Occupazionale
1	C	Economico	Tempo pieno e indeterminato - procedure di mobilità ai sensi dell'art. 30 D.Lgs. 165/2001

12. **DI DETERMINARE** il budget delle facoltà assunzionali per l'anno 2021, in relazione alle cessazioni per mobilità volontarie avvenute nell'anno 2020, in € **31.096,24=**.
13. **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.
14. **DI DARE ATTO** che è in corso di attuazione, ed in questa sede se ne conferma integralmente la previsione, il programma delle assunzioni deliberato per l'anno 2018-2020 e s.m.i..
15. **DI ATTIVARE** apposita procedura ai sensi dell'art. 73 dell'allegato al Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi recante norme di accesso all'impiego e modalità di svolgimento dei concorsi, per l'assunzione, con rapporto di lavoro flessibile, dei seguenti profili professionali:

Assunzioni con rapporto di lavoro flessibile		
2021		
Numero	Profilo professionale	Budget a disposizione
		<b>50% spese anno 2009</b>
1	Funzionario cat. D art. 110, comma 2 del D.Lgs. 267/2000, esperto in ricerca e monitoraggio finanziamenti europei nazionali, regionali, locali (progettazione e fundraising).	€ 33.862,81
2022		
1	Dirigente ex art. 110, comma 2 del D.Lgs. 267/2000, per l'attivazione di una nuova struttura organizzativa extradotazione organica denominata "Unità di Sviluppo Strategico del Territorio", atta a svolgere funzioni di progettazione e raccordo con enti ed istituzioni provinciali, per l'ammodernamento e/o stesura degli strumenti di programmazione tecnici/economici della Provincia, con la necessaria attivazione di procedure amministrative e tecniche trasversali e la collaborazione sinergica di più Enti, la cui azione coordinata e intersettoriale non può che essere raccordata da una figura di riferimento e coordinamento, capace di attuare le necessarie forme di raccordo.	€ 114.130,59
<b>2</b>	<b>Totale utilizzi</b>	<b>€ 147.993,40</b>

16. **DI DARE ATTO** che:

- la consistenza della dotazione organica della Provincia di Benevento, come rideterminata/rimodulata al precedente punto 2, 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, con particolare riferimento al valore medio del triennio 2011-2013, previsto dall'art. 1, comma 557-quater, della legge n. 296/2006 e s.m., tutt'ora vigente, che costituisce il tetto di spesa potenzialmente massima;
  - la spesa per le assunzioni prevista per l'attuazione del piano annuale, graverà sul redigendo bilancio 2021 per l'importo complessivo pari ad € 260.000,00= (9/12 per assunzione dirigente ex art. 110 c.1, funzionario ex art. 110 c.2, mobilità volontaria e progressioni verticali e 3/12 per attuazione piano 2020-2021).
17. **DI DARE ATTO**, altresì, che le previsioni del presente provvedimento saranno inserite nel DUP 2021-2023, da approvarsi contestualmente al Bilancio 2021-2023.
  18. **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 2021-2023, nonché delle eventuali disposizioni in merito alle competenze delle Province.
  19. **DI TRASMETTERE** il presente atto al Collegio dei Revisori dei Conti, ai sensi dell'art. 19, comma 8, della L. 448/2001 e dell'art. 82 del regolamento di contabilità.
  20. **DI DISPORRE** la trasmissione del presente atto alle organizzazioni sindacali territoriali e alle R.S.U. aziendali, nonché al Comitato unico di garanzia.
  21. **DI DICHIARARE** la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 134, comma 4 del D.lgs. n. 267/2000 e s.m.i..



# Provincia di Benevento

**OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE.  
2021-2023 - PIANO DELLE ASSUNZIONI PER L'ANNO 2021.**

## **PROPOSTA DI DELIBERA DEL SETTORE AMMINISTRATIVO E FINANZIARIO SERVIZIO GESTIONE DEL PERSONALE-RETRIBUZIONI**

### **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 e approvazione della dotazione organica degli Enti;

**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'art. 17, c. 1 bis, del D.L. n. 162 del 30 dicembre 2019, in materia di personale delle Province e delle Città Metropolitane prevede: *"A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, le province e le città metropolitane possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione sono individuati le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per le province e le città metropolitane che si collocano al di sotto del predetto valore soglia."*
- il successivo comma 1-ter prevede l'abrogazione del limite di spesa delle dotazioni organiche del personale delle province e delle città metropolitane previsto dall'articolo 1, comma 421, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, nonché la possibilità per le province di avvalersi di

personale a tempo determinato nel limite del 50% della spesa sostenuta per la medesima finalità nell'anno 2009;

**Evidenziato** che le nuove disposizioni normative in materia di assunzione di personale, introdotte dall'art. 17 del D.L. 30.12.2019, n. 162, conv. nella legge 28.02.2020, n. 8, c.d. "valore soglia", troveranno applicazione solo a seguito dell'adozione di apposito decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze e del Ministero dell'Interno, attuativo delle disposizioni previste;

**Rilevato** che fino all'approvazione del decreto in parola continuano ad applicarsi le norme già in vigore per l'assunzione di personale ed in particolare di quanto disposto dall'art. 1, comma 845 e ss. della legge 27 dicembre 2017, n. 205 (Legge di Bilancio 2018), in relazione al quale le Province possono procedere ad assunzioni a tempo indeterminato di personale, per un contingente di personale complessivamente corrispondente:

- ad una spesa pari al 100% di quella relativa al personale cessato nell'anno precedente se l'importo delle spese complessive di personale (al lordo di oneri riflessi a carico delle amministrazioni) non supera il 20% delle entrate correnti;
- ad una spesa pari al 25% di quella relativa al personale cessato nell'anno precedente se l'importo delle spese complessive di personale (al lordo di oneri riflessi a carico delle amministrazioni) supera il 20% delle entrate correnti.

**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;

**Rilevato** che:

- in attuazione della legge 56/2014 e della legge 190/2014, con deliberazione presidenziale n. 49 del 17.03.2015 e successive modifiche ed integrazioni è stata rideterminata la consistenza finanziaria della Dotazione Organica dell'Ente nella misura pari al 50% della spesa del personale a tempo indeterminato in servizio alla data dell'8.04.2014;
- con deliberazione presidenziale n. 290 del 02.08.2018, così come definitivamente approvato dal Consiglio Provinciale con deliberazione n. 28 del 07.09.2018, 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 di riassetto, 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;

**Vista** la deliberazione Presidenziale n. 101 del 17/05/2019, la successiva n. 230 del 30.09.2020 e da ultimo la n. 288 del 17.12.2020, con le quali è stato approvato il nuovo assetto organizzativo dell'Ente;

**Considerato** che con le sopracitate deliberazioni è stata prevista la figura del Direttore Generale ed il nuovo organigramma dell'Ente è stato articolato su sette Settori, quattro di area Tecnica, uno di area Legale, uno di area Amministrativo-Finanziario ed uno relativo ai servizi di supporto in capo al Segretario Generale;

**Preso atto** che il piano triennale dei fabbisogni di personale rappresenta per l'Ente un fondamentale strumento di natura programmatoria, indispensabile per la definizione dell'organizzazione degli uffici e 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;

**Richiamata**, altresì, la deliberazione n. 17/2019/QMIG della Sezione delle Autonomie della Corte dei Conti, che pronuncia il principio di diritto secondo il quale "I valori economici delle capacità assunzionali 2019-2021 per il personale dirigenziale e non dirigenziale riferiti alle cessazioni dell'anno precedente, ai sensi dell'art. 3, comma 5, D.L. n. 90 del 2014, possono essere cumulati fra loro al fine di determinare un unico budget complessivo utilizzabile indistintamente per assunzioni riferite ad entrambe le tipologie di personale, dirigenziale e non, in linea con la programmazione dei fabbisogni di personale, ai sensi dell'art. 6, D.Lgs. n. 165 del 2001, e nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalla legislazione vigente. Tale principio vale anche ai fini dell'utilizzo dei cd. resti assunzionali, per i quali si fa presente che, alla luce delle recenti novità legislative di cui all' art. 14-bis, comma 1, lett. a), D.L. n. 4 del 2019, il riferimento "al quinquennio precedente" è da intendersi in senso dinamico, con scorrimento e calcolo dei resti, a ritroso, rispetto all'anno in cui si intende effettuare le assunzioni";

**Verificato** che il rapporto tra la spesa complessiva del personale e le entrate correnti titoli I, II e III, di cui al rendiconto della gestione relativo all'esercizio finanziario 2019, approvato con deliberazione del Consiglio Provinciale n. 10 del 18.09.2020, è inferiore al 20%, così come di seguito rappresentato e pertanto si può procedere all'assunzione di un contingente di personale pari al 100% di quello cessato:

<b>Incidenza spesa di personale al lordo degli oneri riflessi schema rendiconto di gestione 2019, ex art. 1, comma 845, L. 205/2017 sulle entrate correnti titolo I, II e III</b>	
Spesa personale macro-aggregati redditi da lavoro dipendente (101-102)	€ 5.732.104,72
Entrate correnti titolo I, II e III	€ 35.745.901,15
Rapporto tra spese del personale ed entrate	16,04

**Dato atto** che il limite ordinario di spesa per l'instaurazione di rapporti flessibili, ai sensi della normativa vigente, come risulta dalle tabelle del conto annuale dell'anno 2009, è il seguente:



<b>Limite ordinario di spesa rapporti flessibili non superiore al limite del 50% di quella sostenuta per le medesime finalità nel 2009, art. 33 del D.L. 34/19, mod. dal D.L. 162/19, conv. con mod. dalla L. 8/2020</b>		
Spesa sostenuta nel 2009 per tipologia contrattuale:		
Art. 90 (coll. a tempo determinato)	€ 218.005,00	
D.G. (incarico a tempo determinato)	€ 120.000,00	
Co.co.co	€ 34.991,00	
Lavoratori interinali	€ 131.825,00	€ 504.821,00
Limite del 50%		€ 252.410,50
Risorse già utilizzate per rapporti in essere		€ 97.900,00
Disponibilità residua		€ 154.510,50

**Visti:**

- l'art. 110, comma 2, del D.Lgs. n. 267/2000 che recita: " Il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, negli enti in cui è prevista la dirigenza, stabilisce i limiti, i criteri e le modalità con cui possono essere stipulati, al di fuori della dotazione organica, contratti a tempo determinato per i dirigenti e le alte specializzazioni, fermi restando i requisiti richiesti per la qualifica da ricoprire. Tali contratti sono stipulati in misura complessivamente non superiore al 5 per cento del totale della dotazione organica della dirigenza e dell'area direttiva e comunque per almeno una unità";
- l'art. 73 dell'allegato al Regolamento sull'ordinamento dei Servizi e degli Uffici – norme di accesso all'impiego e modalità di svolgimento dei concorsi e delle selezioni che prevede le modalità di assunzioni a tempo determinato al di fuori della dotazione organica di dirigenti o di personale altamente specializzato;

**Richiamata** la legge n. 56 del 07/04/14 laddove è previsto che la Provincia può svolgere ulteriori funzioni di raccordo con gli Enti del territorio Provinciale;

**Considerato** che il Presidente ha manifestato la necessità di avere immediatamente a disposizione la professionalità di un funzionario extra dotazione organica, da assumere ai sensi dell'art. 110, comma 2 del D.Lgs. 267/2000, esperto in ricerca e monitoraggio finanziamenti europei, nazionali, regionali, locali (progettazione e fundraising), nonché l'attivazione di una nuova struttura organizzativa denominata "Unità di Sviluppo Strategico del Territorio", per svolgere le funzioni di progettazione e raccordo con enti ed istituzioni provinciali, per l'ammodernamento e/o stesura degli strumenti di programmazione tecnici/economici della Provincia;

**Visti:**

- l'art. 36, comma 2 del D.lgs 165/2001, come modificato dall'art. 9 del D.Lgs 75/2017, nel quale viene confermata la causa giustificativa necessaria per stipulare nelle P.A. contratti di lavoro flessibile, dando atto che questi sono ammessi esclusivamente per comprovate esigenze di carattere temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dalle norme generali;
- l'art. 50 del CCNL Funzioni Locali del 21/5/2018 disciplinante il contratto di lavoro a tempo determinato;

**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);
- 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 smi);
- adozione del Piano della Performance (art. 10, comma 5, D.lgs. 150/2009), con valenza non obbligatoria per le AA.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;

**Richiamate** le deliberazioni presidenziali:

- n. 318 del 17.09.2018, con cui è stata approvata la dotazione organica ed il relativo fabbisogno per il triennio 2018/2020 – annualità 2018 - e relative integrazioni e rettifiche;
- n. 116 del 05.09.2019, con cui è stata approvata la dotazione organica ed il relativo fabbisogno per il triennio 2019/2021 – annualità 2019, confermandone la dotazione approvata con precedenti delibere e relative integrazioni e rettifiche;
- n. 52 del 03.04.2020 del Presidente della Provincia con la quale si stabiliva di procedere al completamento del piano delle assunzioni per l'anno 2018 e di dare attuazione a quello del 2019;
- n. 199 del 07.08.2020 con la quale si approvava il piano triennale del fabbisogno di personale. 2020-2022 ed il piano delle assunzioni per l'anno 2020;
- n. 247 del 16.10.2020 con la quale si procedeva all'aggiornamento del piano triennale del fabbisogno di personale 2018-2020 e successivi;

**Rilevato** che sono in corso di completamento le procedure per le assunzioni di personale per gli anni 2018-2020, delle quali si conferma la programmazione delle acquisizioni di personale ancora da realizzare ed autorizzate con le deliberazioni presidenziali richiamate al precedente capoverso;

**Dato atto** che allo stato la Provincia è priva di una professionalità con qualifica dirigenziale al quale affidare la direzione del Settore Amministrativo-Finanziario Società Partecipate;

**Considerate** le esigenze organizzative dell'Ente, in particolare la necessità di monitorare e coordinare le attività inerenti alle aree d'intervento nevralgiche di competenza del settore Amministrativo-Finanziario Società Partecipate, per garantire la continuità dei servizi offerti alla collettività ed evitare interruzioni nella gestione dei servizi essenziali;

**Rilevato** che, per fronteggiare le sopracitate esigenze organizzative ed eccezionali, il Presidente ha manifestato la necessità di avere immediatamente a disposizione la professionalità di un dirigente Amministrativo/Finanziario, cui affidare la responsabilità del settore Amministrativo-Finanziario Società Partecipate;

**Dato atto** che per accelerare le procedure di reclutamento della suddetta figura professionale è possibile procedere all'assunzione a tempo determinato, al di fuori del tetto delle assunzioni flessibili previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, ai sensi dell'art. 16, comma 1-quater, del D.L. 24 giugno 2016, n. 113, di n. 1 unità di personale con qualifica dirigenziale, da reclutare con contratto di lavoro subordinato, a tempo pieno e determinato, ai sensi dell'art. 110, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000;

**Visti:**

- l'art. 110, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000, come riformulato dall'art. 11 del D.L. n. 90/2014, convertito con modificazioni in L. n. 114/2014, che recita: *"1. Lo statuto può prevedere che la copertura dei posti di responsabili dei servizi o degli uffici, di qualifiche dirigenziali o di alta specializzazione, possa avvenire mediante contratto a tempo determinato. Per i posti di qualifica dirigenziale, il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi definisce la quota degli stessi attribuibile mediante contratti a tempo determinato, comunque in misura non superiore al 30 per cento dei posti istituiti nella dotazione organica della medesima qualifica e, comunque, per almeno una unità. Fermi restando i requisiti richiesti per la qualifica da ricoprire, gli incarichi a contratto di cui al presente comma sono conferiti previa selezione pubblica volta ad accertare, in capo ai soggetti interessati, il possesso di comprovata esperienza pluriennale e specifica professionalità nelle materie oggetto dell'incarico."*;
- il vigente Statuto della Provincia di Benevento che all'art. 38, comma 5, prevede che: *"La copertura dei posti di qualifiche dirigenziali o di alta specializzazione può avvenire mediante contratto a tempo determinato"* e al comma 6 stabilisce che: *"Il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi definisce gli ulteriori criteri per il conferimento degli incarichi dirigenziali"*;
- l'art. 72 dell'allegato al Regolamento sull'ordinamento dei Servizi e degli Uffici – norme di accesso all'impiego e modalità di svolgimento dei concorsi e delle selezioni che prevede le modalità di assunzioni di personale a tempo determinato nell'ambito della dotazione organica per posti di dirigente;

**Considerato** che i posti istituiti nella dotazione organica della qualifica dirigenziale sono sei e che pertanto è possibile autorizzare l'attivazione di una ulteriore procedura selettiva pubblica, finalizzata alla stipula di un ulteriore contratto a termine, ex art. 110, comma 1 del TUEL, per una posizione dirigenziale area amministrativa;

**Verificata** con riferimento alla previsione di reclutamento della suddetta figura dirigenziale a tempo determinato, l'assenza di professionalità con qualifica dirigenziale interne all'ente in grado di farsi carico delle relative funzioni, considerato che attualmente nell'ambito del ruolo dirigenziale dell'amministrazione è in servizio un solo dirigente a tempo determinato, appartenente all'area tecnica;

**Dato atto** che:

- per l'anno 2020, rispetto alle previsioni di cui al piano delle assunzioni 2020/2022, si sono verificate due ulteriori cessazioni di personale, una di un dipendente di cat. B ed una di un dipendente di cat. C, per cui il budget disponibile per le assunzioni da effettuarsi per l'anno 2021, deve essere incrementato di € 58.643,90=, venendosi a determinare, complessivamente, in € 433.299,54=;
- per l'anno 2021, rispetto ai pensionamenti previsti nel piano delle assunzioni 2020/2022, si verificheranno cinque ulteriori cessazioni di personale e precisamente: due dipendenti

appartenenti alla cat. D, due appartenenti alla cat. C ed uno alla cat. B, non ricomprese nel precedente piano, per cui il budget disponibile per le assunzioni da effettuarsi nell'anno 2022, deve essere incrementato di € 157.465,76=, venendosi a determinare, complessivamente, in € 191.328,57;

**Preso atto** che a seguito delle sopraindicate modifiche intervenute al piano delle assunzioni per il triennio 2020/2022 e delle ulteriori cessazioni di personale previste per l'anno 2021, il budget assunzionale disponibile, aggiornato, per il triennio 2021/2023 è il seguente:

<b>Riepilogo capacità assunzionali 2021-2023</b>				
	Anno cessazione	n. dipendenti cessati/cessandi	Capacità assunzionale utilizzabile	Capacità assunzionale sull'anno
	Residuo non utilizzato anno precedente		€ 741,66	
Budget 2021	2020	14	€ 433.299,54	<b>€ 434.041,20</b>
Budget 2022	2021	6	€ 191.328,57	<b>€ 191.328,57</b>
Budget 2023	2022	5	€ 179.247,31	<b>€ 179.247,31</b>
<b>Totale disponibilità per assunzioni</b>		<b>25</b>	<b>€ 804.617,08</b>	<b>€ 804.617,08</b>

(le cessazioni per il 2021, 2022 e 2023 sono suscettibili di aggiornamento sulla base di ulteriori informazioni che dovessero emergere).

**Considerato** che le sostituzioni per turn-over di personale cessato dal servizio a seguito di cessione del contratto di lavoro, ex art. 30 D.Lgs n. 165/2001, per il triennio 2020-2022, previa verifica della sostenibilità finanziaria e del rispetto degli equilibri di bilancio dell'ente, avverrà con l'utilizzo dell'istituto della mobilità, ex art. 30 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165, con personale proveniente da Enti pubblici per i quali le cessazioni dal servizio per processi di mobilità non possono essere calcolate come risparmio utile per definire l'ammontare delle disponibilità finanziarie da destinare alle assunzioni, atteso che la mobilità è neutrale per la finanza pubblica:

<b>Riepilogo capacità assunzionali personale cessato per mobilità volontaria</b>				
	Anno cessazione	n. dipendenti cessati	Capacità assunzionale utilizzabile	Capacità assunzionale sull'anno
Budget 2021	2020	1	€ 33.862,81	<b>€ 33.862,81</b>

**Dato atto** 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 calcolo delle unità di personale cessate dal servizio per pensionamento non sono stati conteggiati i dipendenti trasferiti alla 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 trasferito 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;

**Dato atto** che il presente provvedimento sarà inserito nel DUP 2021-2023, da approvarsi contestualmente al Bilancio 2021-2023;

**Considerato** che, sulla base delle indicazioni di cui al piano di riassetto organizzativo e delle esigenze organizzative-funzionali dell'Ente, il piano delle assunzioni a tempo indeterminato per il triennio 2021/2023, sulla base del budget assunzionale come sopra indicato, è stato rimodulato tenuto conto di quanto previsto dall'art. 1, comma 845, della Legge di Bilancio 2018, come integrato dall'art. 1, comma 889, della Legge 30 dicembre 2018, n. 145, Legge di Bilancio 2019 (figure tecnico-professionali) e per i servizi trasversali e di supporto (figure economiche-amministrative);

**Rilevato** che i fabbisogni sono, dunque, stati definiti sulla base delle esigenze così emerse, superando logiche di mera sostituzione e individuando i profili di necessaria acquisizione per un maggiore efficientamento dei servizi, come di seguito indicato:

<b>2021</b>					
Per l'anno 2021 si conferma la programmazione delle acquisizioni di personale in corso di realizzazione ed autorizzate con deliberazione presidenziale. 199 del 07.08.2020, con le modifiche di seguito riportate: eliminazione di un posto di cat. C profilo Economico, trasformazione di un posto di cat. D con profilo Economico in un posto di cat. D con profilo amministrativo, assunzione di un dirigente area amministrativa, spostamento dell'assunzione di una cat. C all'anno 2022 con trasformazione del profilo professionale da amministrativo ad informatico:					
Numero	Categoria	Profilo	Spesa comprensiva di stipendi, oneri- Irap)	Budget a disposizione per assunzioni 2021	Residui da utilizzare anno successivo
1	DIR	Amm./Finaz.	€ 114.130,59		
4	D	Tecnico	€ 135.451,24		
1	D	Econom.	€ 33.862,81		
1	D	Amm.vo	€ 33.862,81		
1	C	Tecnico	€ 31.096,24		
1	C	Econom.	€ 31.096,24		
1	C	Amm.vo	€ 31.096,24		
<b>10</b>	<b>Totale</b>		<b>€ 410.596,17</b>	<b>€ 434.041,20</b>	<b>€ 23.445,03</b>

<b>2022</b>					
Per l'anno 2022 la programmazione di cui alla deliberazione presidenziale. 199 del 07.08.2020, è modificata come di seguito indicato:					
Numero	Categoria	Profilo	Spesa comprensiva di stipendi, oneri ed Irap)	Budget a disposizione per assunzioni 2022	Residui da utilizzare anno successivo
1	DIR	Tecnico	€ 114.130,59		
1	C	Informatico	€ 31.096,24		
1	<b>Totale</b>		<b>€ 145.226,83</b>	<b>€ 214.773,60</b>	<b>€ 69.546,77</b>

<b>2023</b>					
Numero	Categoria	Profilo	Spesa comprensiva di stipendi, oneri ed Irap)	Budget a disposizione per assunzioni 2023	Residui da utilizzare anno successivo
1	DIR	Legale	€ 114.130,59		
1	DIR	Tecnico	€ 114.130,59		
<b>1</b>	<b>Totale</b>		<b>€ 228.261,18</b>	<b>€ 248.794,08</b>	<b>€ 20.532,90</b>

<b>2021</b>			
<b>Assunzioni con mobilità volontaria da Enti soggetti al rispetto dei vincoli assunzionali con finanziamento della spesa con i risparmi derivanti dalla cessazione dal servizio, ex art. 30 D.Lgs n. 165/2001 del personale dell'Ente</b>			
Numero	Categoria	Profilo	Spesa comprensiva di stipendi, oneri ed Irap
1	C	Economico	<b>€ 31.096,24</b>

<b>Assunzioni con rapporto di lavoro flessibile</b>		
<b>2021</b>		
Numero	Profilo professionale	Budget a disposizione
	<b>50% spese anno 2009</b>	<b>€ 154.510,50</b>
1	Funzionario cat. D art. 110, comma 2 del D.Lgs. 267/2000, esperto in ricerca e monitoraggio finanziamenti europei, nazionali, regionali, locali (progettazione e fundraising)	€ 33.862,81
<b>2022</b>		
1	Dirigente ex art. 110, comma 2 del D.Lgs. 267/2000, per l'attivazione di una nuova struttura organizzativa extradotazione organica denominata "Unità di Sviluppo Strategico del Territorio", atta a svolgere funzioni di progettazione e raccordo con enti ed istituzioni provinciali, per l'ammodernamento e/o stesura degli strumenti di programmazione tecnici/economici della Provincia, con la necessaria attivazione di procedure amministrative e tecniche trasversali e la collaborazione sinergica di più Enti, la cui azione coordinata e intersettoriale non può che essere raccordata da una figura di riferimento e coordinamento, capace di attuare le necessarie forme di raccordo	€ 114.130,59
<b>2</b>	<b>Totale</b>	<b>€ 147.993,40</b>

**Ricordato:**

- che sulla base delle previsioni di cui al CCNL del 21.05.2018, 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;

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

- all'art. 34-bis, 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, 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, comma 2-bis, 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";

**Dato atto**, inoltre, che la Legge n. 56 del 19 giugno 2019 ha introdotto modifiche sostanziali alle modalità di reclutamento del personale prevedendo, per il triennio 2019-2021, la possibilità di ricorrere ad assunzioni tramite concorso pubblico o utilizzo di graduatorie senza previo ricorso alle procedure di mobilità di cui all'art. 30 del D.Lgs. 165/2001, e ha ridotto da 60 a 45 giorni il termine per l'eventuale assegnazione di personale in disponibilità di cui all'art. 34.bis del medesimo decreto;

**Accertato** che in sede di invio del prospetto informativo di cui all'art. 9, comma 6, della L. n. 68/1999, redatto in conformità dell'art. 4 e tenuto conto di quanto disposto dall'art. 3, comma 4, della medesima legge, alla data del 31.12.2019, la Provincia di Benevento non presenta scoperture rispetto agli obblighi previsti dalla legge 68/99;

**Dato atto** che ai sensi dell'art. 3 comma 5 sexies del DL 90/2014, come modificato dall'art. 14 bis del D.L. 4/2019, anche per il 2021 è possibile computare ai fini della determinazione delle capacità assunzionali le cessazioni dal servizio in corso d'anno, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn over;

**Richiamato** l'art. 35, comma 5-ter, del TUPI secondo il quale "Le graduatorie dei concorsi per il reclutamento del personale presso le amministrazioni pubbliche rimangono vigenti per un termine di due anni (efficacia ridotta rispetto al precedente limite triennale in forza dell'art. 1, comma 149, della legge di bilancio per l'anno 2020) dalla data di approvazione. Sono fatti salvi i periodi di vigenza inferiori previsti da leggi regionali." ;

**Rilevato** che, ove la pubblica amministrazione si determini a colmare un vuoto d'organico, a fronte dell'alternativa tra assumere il nuovo personale attingendo da una propria graduatoria ancora efficace ovvero indire una distinta procedura selettiva, il soggetto pubblico dovrà orientare la propria scelta in conformità al principio del rinnovato favor ordinamentale per l'utilizzazione delle graduatorie con idonei, principio che realizza con pienezza la finalità di contenimento della spesa pubblica, in considerazione dei costi derivanti dallo svolgimento di un nuovo concorso;

**Rilevato**, altresì, che nell'ipotesi in cui si opti per lo scorrimento della graduatoria (evenienza che anche la Cassazione - Sezione lavoro, da ultimo con Ordinanza n. 2316/2020, definisce "modalità prioritaria di reclutamento del personale della P.A."), si è tenuti non solo al rispetto del principio di equivalenza (vale a dire di corrispondenza del profilo professionale per il quale si procede all'assunzione a quello a cui si riferisce la graduatoria dalla quale attingere dato che, come ribadito da Cassazione civile - Sezione lavoro, con Ordinanza n. 7054/2018, "Nel pubblico impiego privatizzato, l'utilizzo dello scorrimento della graduatoria, nel rispetto dei principi fissati dall'art. 35 del d.lgs. n. 165 del 2001, presuppone l'esistenza di posti vacanti disponibili in riferimento alla specifica posizione lavorativa alla quale si riferisce la procedura concorsuale già espletata, nonché ai requisiti attitudinali e professionali che la stessa richiede") ma, ancor prima, si è tenuti a riscontrare l'efficacia della graduatoria, muovendosi entro i binari tracciati dal legislatore che, ad oggi, sono quelli indicati dall'art. 1, comma 147 e seguenti, della L. n. 160/2019;

**Dato atto** che è intenzione di questa amministrazione avvalersi delle graduatorie con idonei dei concorsi pubblici banditi nel proprio piano delle assunzioni degli anni 2020-2021 e precedenti, nel rispetto del principio di equivalenza (vale a dire di corrispondenza del profilo professionale per il quale si procede all'assunzione a quello a cui si riferisce la graduatoria dalla quale attingere) sui posti vacanti che si renderanno disponibili nel biennio di validità della graduatoria;

**Vista** la deliberazione presidenziale n. 15 del 07.02.2020 con la quale si stabiliva di procedere al recesso dall'accordo di collaborazione con la Regione Campania per l'attuazione del progetto RIPAM - Concorso unico territoriale per le amministrazioni della Regione Campania;

**Verificati** i presupposti necessari per procedere all'assunzioni di personale 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 al bilancio 2019, approvato con deliberazione di Consiglio Provinciale n. 10 del 18.09.2020, e trasmesso alla Banca dati della Pubblica Amministrazione;
- con deliberazioni del Consiglio Provinciale n. 16 e n. 17 del 18 settembre 2020 ha approvato, rispettivamente, il Documento Unico di Programmazione 2020/2022 (D.U.P.) ed il Bilancio di previsione finanziario 2020/2022, che è stato trasmesso alla Banca dati della Pubblica Amministrazione di cui all'art. 13 della L. 196/2009;
- ha approvato il rendiconto della gestione relativo all'esercizio finanziario 2019 con deliberazione del Consiglio Provinciale n. 10 del 18.09.2020;
- ha rispettato il pareggio di bilancio per il 2019;
- ha approvato il bilancio consolidato per l'esercizio 2019 con deliberazione presidenziale n. 267 del 17.11.2020;
- 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 successivi provvedimenti;
- 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 è rilevata l'insussistenza delle suddette eccedenze, 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 ed aggiornato il piano triennale delle azioni positive con deliberazione Presidenziale n. 14 del 06.02.2020;
- 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;
- ha approvato con deliberazione Presidenziale n. 235 del 02.10.2020, il Piano della Performance per il triennio 2020/2022, ai sensi dell'art. 10 del D. Lgs. n. 150/09, contenente gli obiettivi strategici relativi al 2020, 2021 e 2022, nell'intesa che lo stesso costituisce documento programmatico a valenza triennale, salvo l'adeguamento annuale;

**Dato atto** che il pieno rispetto delle condizioni stabilite dalle disposizioni vigenti per procedere al reclutamento di personale, relativamente agli aspetti aventi natura economico-finanziaria, ivi compresa la copertura della spesa, è espressamente attestata dal responsabile dei servizi finanziari con l'apposizione del parere di regolarità contabile sulla presente deliberazione;

**Visto** l'articolo 6 del D.Lgs 165/2001 il quale dispone che rispetto al piano triennale dei fabbisogni di personale vi è un obbligo di preventiva informazione dove previsto nei contratti nazionali;

**Rilevato** che gli articoli 4, 5 e 7 del CCNL 21/05/2018 del Comparto Funzioni locali disciplinanti le relazioni sindacali e relative materie, non prevedono uno specifico riferimento in materia di fabbisogni di personale;



**Dato atto** che al fine di salvaguardare le corrette relazioni sindacali presenti nell'Ente il presente provvedimento verrà comunque inviato alla RSU ed alle OO.SS. territorialmente competenti;

**Ritenuto**, pertanto, per quanto sopra evidenziato:

- di procedere al completamento della programmazione delle assunzioni per gli anni 2018, 2019 e 2020, in corso di attuazione;
- di approvare il piano triennale del fabbisogno del personale a tempo indeterminato 2021/2023, come di seguito riportato:

2021			2022			2023		
N.	Categoria	Profilo	N.	Categoria	Profilo	N.	Categoria	Profilo
1	DIR	Amm./Fin.	1	DIR	Tecnico	1	DIR	Legale
4	D	Tecnico	1	C	Inform.co	1	DIR	Tecnico
1	D	Econom.						
1	D	Amm.vo						
1	C	Tecnico						
1	C	Econom.						
1	C	Amm.vo						
<b>10</b>			<b>2</b>			<b>2</b>		

- di attivare la procedura di mobilità volontaria, ex art. 30 D.Lgs. 165/2001 utilizzando i fondi del personale dell'Ente trasferito presso altre amministrazioni per la medesima finalità;
- di procedere all'attivazione di apposita procedura per l'assunzione di un funzionario (anno 2021) e di un dirigente extra dotazione organica (2022), ai sensi dell'art. 110, comma 2, del D.Lgs. 267/2000;

**Verificato** che non sussiste obbligo di astensione per i Responsabili di cui all'art. 49 del D. Lgs. n.267/2000 e s.m.i., nel caso di specie in quanto gli stessi non si trovano in posizione di conflitto d'interesse ai sensi delle disposizioni del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione adottato con deliberazione Presidenziale n. 12 del 31.01.2020;

**Visto** l'art. 134, comma 4 del D.lgs. n. 267/2000 e s.m.i.;

#### PROPONE DI DELIBERARE

La premessa è parte integrante e sostanziale del presente deliberato e qui si intende integralmente trascritto e riportato,

1. **DI DETERMINARE** la dotazione organica dell'ente per l'anno 2021, oltre alle unità di personale per le quali è previsto il reclutamento e detratte le cessazioni dal servizio, come di seguito riportato:

Categoria giuridica	Dotazione al 01.01.2021	Cessazioni anno 2021	Assunzioni anno 2021 e precedenti	Dotazione al 31.12.2021
Dirigenti	1		2	3
D3	10			10
D	18	3	11	26
C	36	2	8	42
B3	4			4
B	23	1		22
A	4			4
<b>Totale</b>	<b>96</b>	<b>6</b>	<b>21</b>	<b>111</b>

2. **DI DETERMINARE**, altresì, il valore finanziario teorico della suddetta dotazione organica al 31 dicembre 2021 secondo quanto riportato nel seguente prospetto, precisando che il costo di ogni singola categoria è parametrato alla retribuzione tabellare ed è comprensivo degli oneri riflessi a carico dell'ente:

Categoria giuridica	Costo singola categoria	Dotazione	Valore
Dirigenti	€ 114.130,59	3	€ 342.391,77
D3	€ 38.829,44	10	€ 388.294,40
D	€ 33.862,81	26	€ 880.433,06
C	€ 31.096,24	43	€ 1.306.042,08
B3	€ 28.171,18	4	€ 112.684,72
B	€ 27.547,66	22	€ 606.048,52
A	€ 25.995,46	4	€ 103.981,84
		<b>111</b>	<b>€ 3.739.876,39</b>

3. **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, considerato che non si dispone dell'organico sufficiente e delle figure professionali necessarie per assicurare tutte le funzioni fondamentali di competenza della Provincia.
4. **DI APPROVARE** il programma del Fabbisogno del personale 2021-2023, per la copertura dei posti di seguito indicati:

2021			2022			2023		
N.	Categoria	Profilo	N.	Categoria	Profilo	N.	Categoria	Profilo
1	DIR	Amm./Finaz.	1	DIR	Tecnico	1	DIR	Legale
4	D	Tecnico	1	C	Informatico	1	DIR	Tecnico
1	D	Econom.						
1	D	Amm.vo						
1	C	Tecnico						
1	C	Econom.						
1	C	Amm.vo						
<b>10</b>			<b>2</b>			<b>2</b>		

5. **DI ATTIVARE** apposita procedura ai sensi dell'art. 110, comma 1 del D.Lgs. 267/2000 e dell'art. 72 dell'allegato al Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi recante norme di accesso all'impiego e modalità di svolgimento dei concorsi, attesa l'urgenza di avere immediatamente a disposizione la professionalità di un dirigente Amministrativo-Finanziario, per le esigenze organizzative dell'Ente, in particolare la necessità di monitorare e coordinare le attività inerenti alle aree d'intervento nevralgiche di competenza del settore Amministrativo-Finanziario Società Partecipate, per garantire la continuità dei servizi offerti alla collettività ed evitare interruzioni nella gestione dei servizi essenziali.
6. **DI DARE ATTUAZIONE** per l'anno 2021 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
1	DIR	Amministrativo/Finanziario	<b>Tempo pieno e determinato</b> - Procedura di cui all'art. 110, comma 1 del D.Lgs. 267/2000
4	D	Tecnico	<b>Tempo pieno e indeterminato</b> - Concorso pubblico per titoli/ esami previo espletamento procedure di mobilità ai sensi dell'art. 34 bis ed eventualmente dell'art. 30 D.Lgs. 165/2001
1	D	Econom.	
1	D	Amm.vo	
1	C	Tecnico	
1	C	Econom.	
1	C	Amm.vo	
<b>10</b>	<b>Totale</b>		

7. **DI DARE ATTO** che ai sensi dell'art. 3 comma 5-sexies del DL 90/2014, come modificato dall'art. 14 bis del D.L. 4/2019, per il 2021 è possibile computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali, le cessazioni dal servizio che si verificheranno in corso d'anno e, pertanto, per l'anno 2021 è possibile effettuare anche le assunzioni previste per il 2022, fermo restando che le stesse possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn over, per le categorie di seguito indicate:

N.	Cat.	Profilo professionale	Azioni Piano Occupazionale
1	DIR	Tecnico	Tempo pieno e indeterminato - Concorso pubblico per titoli/esami previo espletamento procedure di mobilità ai sensi dell'art. 34 bis ed eventualmente dell'art. 30 D.Lgs. 165/2001
1	C	Informativo	
2	Totale		

8. **DI AUTORIZZARE**, ai sensi dell'art. 35, comma 4 del D.Lgs. n. 165/2001, l'avvio delle procedure di reclutamento di detto personale nell'osservanza dell'obbligo previsto dall'art. 34bis in ordine alla mobilità obbligatoria e, ricorrendone l'opportunità, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, senza il preventivo svolgimento delle procedure di mobilità di cui all'art.30 del D.Lgs n.165/2001, come previsto dall'art.3, comma 8° della Legge 19/06/2019, n.56.
9. **DI DETERMINARE** il budget delle facoltà assunzionali per l'anno 2021, in relazione alle cessazioni avvenute nell'anno 2020, in € **410.596,17=**, come da prospetto riportato nelle premesse del presente dispositivo, per effettuare le assunzioni di cui al precedente punto 6).
10. **DI DETERMINARE**, altresì, il budget delle facoltà assunzionali utilizzabile per l'anno 2021, in relazione alle cessazioni già formalizzate nell'anno, in applicazione di quanto stabilito dall'art. 3 comma 5 sexies del DL 90/2014, come modificato dall'art. 14 bis del D.L. 4/2019, in € **145.226,83=**, come da prospetto riportato nelle premesse del presente provvedimento, per effettuare le assunzioni di cui al precedente punto 7).
11. **DI DARE ATTO** che l'unità di personale cessata dal servizio nell'anno 2020 per cessione del contratto di lavoro, ex art. 30 D.Lgs n. 165/2001, sarà sostituita con l'utilizzo dell'istituto della mobilità, ex art. 30 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165, con personale proveniente da Enti pubblici per i quali le cessazioni dal servizio per processi di mobilità non possono essere calcolate come risparmio utile per definire l'ammontare delle disponibilità finanziarie da destinare alle assunzioni:

N.	Cat.	Profilo professionale	Azioni Piano Occupazionale
1	C	Economico	Tempo pieno e indeterminato - procedure di mobilità ai sensi dell'art. 30 D.Lgs. 165/2001

12. **DI DETERMINARE** il budget delle facoltà assunzionali per l'anno 2021, in relazione alle cessazioni per mobilità volontarie avvenute nell'anno 2020, in € **31.096,24=**.
13. **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.
14. **DI DARE ATTO** che è in corso di attuazione, ed in questa sede se ne conferma integralmente la previsione, il programma delle assunzioni deliberato per l'anno 2018-2020 e s.m.i..
15. **DI ATTIVARE** apposita procedura ai sensi dell'art. 73 dell'allegato al Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi recante norme di accesso all'impiego e modalità di svolgimento dei concorsi, per l'assunzione, con rapporto di lavoro flessibile, dei seguenti profili professionali:

<b>Assunzioni con rapporto di lavoro flessibile</b>		
<b>2021</b>		
Numero	Profilo professionale	Budget a disposizione
	<b>50% spese anno 2009</b>	<b>€ 154.510,50</b>
1	Funzionario cat. D art. 110, comma 2 del D.Lgs. 267/2000, esperto in ricerca e monitoraggio finanziamenti europei nazionali, regionali, locali (progettazione e fundraising).	€ 33.862,81
<b>2022</b>		
1	Dirigente ex art. 110, comma 2 del D.Lgs. 267/2000, per l'attivazione di una nuova struttura organizzativa extradotazione organica denominata "Unità di Sviluppo Strategico del Territorio", atta a svolgere funzioni di progettazione e raccordo con enti ed istituzioni provinciali, per l'ammodernamento e/o stesura degli strumenti di programmazione tecnici/economici della Provincia, con la necessaria attivazione di procedure amministrative e tecniche trasversali e la collaborazione sinergica di più Enti, la cui azione coordinata e intersettoriale non può che essere raccordata da una figura di riferimento e coordinamento, capace di attuare le necessarie forme di raccordo.	€ 114.130,59
<b>2</b>	<b>Totale utilizzi</b>	<b>€ 147.993,40</b>

16. **DI DARE ATTO** che:

- la consistenza della dotazione organica della Provincia di Benevento, come rideterminata/rimodulata al precedente punto 2, 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, con particolare riferimento al valore medio del triennio 2011-2013, previsto dall'art. 1, comma 557-quater, della legge n. 296/2006 e s.m., tutt'ora vigente, che costituisce il tetto di spesa potenzialmente massima;
- la spesa per le assunzioni prevista per l'attuazione del piano annuale, graverà sul redigendo bilancio 2021 per l'importo complessivo pari ad € 260.000,00= (9/12 per assunzione dirigente ex art. 110 c.1, funzionario ex art. 110 c.2, mobilità volontaria e progressioni verticali e 3/12 per attuazione piano 2020-2021).

17. **DI DARE ATTO**, altresì, che le previsioni del presente provvedimento saranno inserite nel DUP 2021-2023, da approvarsi contestualmente al Bilancio 2021-2023.

18. **DI DARE ATTO**, infine, che tale piano delle assunzioni potrà essere rivisto in funzione di future innovazioni del quadro normativo, per esigenza 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 2021-2023, nonché delle eventuali disposizioni in merito alle competenze delle Province.

19. **DI TRASMETTERE** il presente atto al Collegio dei Revisori dei Conti, ai sensi dell'art. 19, comma 8, della L. 448/2001 e dell'art. 82 del regolamento di contabilità.

20. **DI DISPORRE** la trasmissione del presente atto alle organizzazioni sindacali territoriali e alle R.S.U. aziendali, nonché al Comitato unico di garanzia.
21. **DI DICHIARARE** l'atto ad adottarsi immediatamente esecutivo ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 134, comma 4 del D.lgs. n. 267/2000 e s.m.i..

Benevento, 28.12.2020

**Il Responsabile P.O. del Servizio  
Gestione del Personale-Retribuzioni**  
F.to Antonio Piccirillo

**Il Dirigente ad interim del  
Settore Amministrativo-Finanziario  
Direttore Generale**  
F.to Avv. Nicola Boccalone

**PARERI**

**OGGETTO della PROPOSTA di DELIBERAZIONE:** "Approvazione piano triennale del fabbisogno di personale. 2021/2023- Piano delle assunzioni per l'anno 2021".

**PARERE di REGOLARITÀ TECNICA - Art. 49 D.LGS. 267/2000**

Il sottoscritto DIRIGENTE del SETTORE AMMINISTRATIVO-FINANZIARIO esprime sul presente atto parere **favorevole**, in ordine alla **regolarità tecnica**, ai sensi dell'art. 49 del DLgs. n. 267/2000.

Benevento, 29.12.2020

~~Il Dirigente ad Interim~~ ✕  
~~Settore Amministrativo-Finanziario~~  
~~Avv. Nicola Boccalone~~  
Il Segretario Generale  
f.to Dr. Maria Luisa Dovetto

**PARERE di REGOLARITÀ CONTABILE - Art. 49 D.LGS. 267/2000**

Il sottoscritto RESPONSABILE del SERVIZIO FINANZIARIO esprime sul presente atto parere **favorevole** in ordine alla **regolarità CONTABILE**, ai sensi dell'art. 49 del DLgs. n. 267/2000.

Benevento, 29.12.2020

Il Responsabile P.O.  
Servizio Programmazione e Bilancio  
f.to Dott. Serafino De Bellis

~~Il Dirigente Ad Interim~~ ✕  
~~Settore Amministrativo-Finanziario~~  
~~Avv. Nicola Boccalone~~  
Il Segretario generale  
f.to Dr. Maria Luisa Dovetto

**Parere del Direttore Generale - ART. 108 D. LGS. 267/2000**

Il sottoscritto DIRETTORE GENERALE esprime sul presente atto parere **favorevole** con i poteri concessi ex articolo 108 del DLgs. n.267/2000 e di cui al Decreto Presidenziale n.24/2019 in ordine al **perseguimento dei livelli ottimali di efficacia ed efficienza**.

Benevento,

~~Il DIRETTORE GENERALE~~  
~~Avv. Nicola Boccalone~~

**Copia** Deliberazione del Presidente della Provincia di Benevento n. 297 del 29.12.2020

Letto, confermato e sottoscritto

**IL PRESIDENTE**  
*F.to Antonio Di Maria*

**IL SEGRETARIO GENERALE**  
*F.to Dott.ssa Maria Luisa Dovetto*

Si attesta che:

- ✓ la presente deliberazione è stata dichiarata immediatamente eseguibile in data 29.12.2020 ai sensi dell'art.134, comma 4, del D.Lgs.vo n.267 del 18.8.2000.
- ✓ se ne dispone la pubblicazione all'Albo Pretorio on line.
- è divenuta esecutiva in data \_\_\_\_\_ decorsi 10 giorni dalla sua pubblicazione, ai sensi dell'art.134, comma 3, del D.Lgs.vo n.267 del 18.8.2000.

**IL SEGRETARIO GENERALE**  
*F.to Dott.ssa Maria Luisa Dovetto*

Copia conforme all'originale agli Atti per uso amministrativo in data 29.12.2020

**IL SEGRETARIO GENERALE**  
*F.to Dott.ssa Maria Luisa Dovetto*

**Pubblicazione**

La presente deliberazione viene pubblicata all'Albo in data 29.12.2020 al n.3122 ai sensi dell' art.32, comma 1, della Legge n.69 del 18.6.2009, per rimanervi per 15 giorni consecutivi a norma dell'art.124 del T.U. - D.Lgs.vo 18.8.2000, n.267.

**IL MESSO NOTIFICATORE**  
*F.to Palmina Vivolo*

**IL SEGRETARIO GENERALE**  
*F.to Dott.ssa Maria Luisa Dovetto*

Si dichiara che la suesesa deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio On-line dell'Ente Provincia, secondo la procedura prevista dell'art.32 comma 5 della Legge n.69 del 18.6.2009, per 15 giorni consecutivi dal \_\_\_\_\_

li \_\_\_\_\_

**IL RESPONSABILE SERVIZIO**  
**AA.GG**  
*Dott.ssa Libera Del Grosso*

**IL SEGRETARIO GENERALE**  
*Dott.ssa Maria Luisa Dovetto*