

La presente deliberazione viene affissa il 03/06/2021 all'Albo Pretorio per rimanervi 15 giorni



PROVINCIA di BENEVENTO

COPIA Deliberazione n. 137 del 01/06/2021 del Presidente della Provincia

Oggetto: INTEGRAZIONE CON MODIFICHE AL PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE. 2021-2023 E AL PIANO DELLE ASSUNZIONI PER L'ANNO 2021 - DELIBERAZIONE DEL PRESIDENTE N.297 DEL 29.12.2020

L'anno **duemilaventuno**, il giorno **uno** del mese **giugno** alle ore **13:00** 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 del 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 ai sensi dell'art. 49 del Tuel;

VISTI:

- **il D.Lgs. 50/2016 ess.mm.ii.;**
- **il D.Lgs. 267/2000;**
- **lo Statuto Provinciale;**

DELIBERA

Per i motivi espressi in premessa e che formano parte integrante e sostanziale del presente dispositivo:

di approvare la proposta di cui in oggetto e per l'effetto:

DI APPORTARE, per tutto quanto motivato nelle premesse del presente atto e qui richiamate, le seguenti modifiche alla programmazione del fabbisogno del personale annualità 2021/2023, come già approvata con DP 297/2020;

| 2021 | | |
|---|---|--------------------|
| Assunzioni con rapporto di lavoro flessibile | | |
| Disponibilità residua budget assunzioni a tempo determinato e flessibili anno 2021 (compreso i fondi già utilizzati al 30.04.2021) | | € 67.704,10 |
| Integrazione assunzioni già previste con DP 297/2020: | | |
| 1 | art 90 D. Lsg 267/2000 - Staff Presidenza - cat C | € 31.096,24 |
| 1 | Art 110, 2° comma – funzionario cat. D | € 33.862,81 |
| 2 | totale | € 64.959,05 |
| Residui budget assunzioni a TD e flessibili | | € 2.745,05 |

DI CONFERMARE tutto quanto contenuto e programmato con la delibera presidenziale n. 297/2020 che resta fermo ed invariato per quanto concerne la consistenza della dotazione organica anno 2021 e le assunzioni a tempo indeterminato;

DI ATTIVARE apposita procedura ai sensi dell'art. 110, comma 2 del D.Lgs, 267/2000 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, unitamente alle procedure già attivate, attesa l'urgenza di avere immediatamente a disposizione la professionalità di un funzionario economico-finanziario, per le esigenze organizzative dell'Ente, in particolare a seguito del aumentato carico di lavoro del servizio finanziario – a seguito pure delle dimissioni del direttore generale - ed in attesa del completamento delle procedure concorsuali che vedranno l'assunzione di una figura di istruttore direttivo economico-finanziario e data la carenza di personale;

DI DARE ATTUAZIONE per l'anno 2021 alle modifiche del Piano Triennale dei fabbisogni di personale a tempo determinato e di disporre che si procederà alla copertura dei seguenti profili professionali e con le modalità di seguito specificate:

| N. | Cat. | Profilo professionale | Riferimento normativo |
|-----------|---------------|------------------------------|---|
| 1 | D | Economico-finanziario | Procedura di cui all'art. 110, comma 2 del D.Lgs. |
| 1 | C | Amm.vo | Comando ex art 30 d. lgs. 165/2001 |
| 1 | C | Amm.vo | Art 90 d. lgs 267/2000 |
| 3 | Totale | | |

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.

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..

DI DARE ATTO, inoltre, che la deliberazione ad adottarsi comporterà le conseguenti modifiche al DUP 2021-2023, come approvato con DCP 2/2021.

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.

DI COMUNICARE al Collegio dei Revisori dei Conti la presente deliberazione dando atto che la stessa non comporta variazioni di tipo economico-finanziario né alla dotazione organica

DI DISPORRE la trasmissione del presente provvedimento alle organizzazioni sindacali territoriali e alle R.S.U. aziendali, nonché al Comitato unico di garanzia.

DI DICHIARARE la presente deliberazione immediatamente esecutiva 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:

INTEGRAZIONE CON MODIFICHE AL PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE. 2021-2023 E AL PIANO DELLE ASSUNZIONI PER L'ANNO 2021 - DELIBERAZIONE DEL PRESIDENTE N.297 DEL 29.12.2020

PROPOSTA di DELIBERA per il PRESIDENTE Segretario Generale

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 2019;

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 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;

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 allo schema del rendiconto della gestione relativo all'esercizio finanziario 2019, approvato con delibera presidenziale n. 171 del 17.07.2020, 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:

| 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 | |
|---|-----------------|
| 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:

| 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 | |
|--|--------------|
| 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 |
| Limite del 50% | € 504.821,00 |
| Risorse già utilizzate per rapporti in essere (DG fino al 30.04.2021) | € 252.410,50 |
| Risorse già utilizzate per programmazione (DP 297/2020) | € 36.713,00 |
| Disponibilità residua | € 147.993,40 |
| | € 67.704,10 |

Atteso che il SERVIZIO FINANZIARIO e TRIBUTI, in considerazione anche del recente pensionamento del dipendente cat. D – Istruttore direttivo economico finanziario - titolare della PO relativa al SERVIZIO TRIBUTI del 1° marzo 2021, ha visto aumentare considerevolmente il carico di lavoro dell'attuale Posizione Organizzativa Responsabile del Servizio Programmazione finanziaria e bilancio, giusta determinazione dirigenziale n. 2707 del 29.12.2020 poi confermata con determinazione n. 589 del 14.04.2021, situazione peggiorata notevolmente a seguito delle dimissioni del Direttore Generale, che conduceva la dirigenza ad interim del settore finanziario ed esperto nella materia;

Considerato pure che il Presidente aveva espresso la necessità di implementare l'ufficio di segreteria/staff Presidenza con l'assunzione a tempo determinato di un unità di personale Istruttore Amministrativo di categoria C, art 90 D, Lgs 267/2000, la cui spesa, pari ad € 31.096,24 comprensiva di stipendio, oneri ed IRAP, trova interamente copertura sul risparmio di spesa derivante dalla cessazione anticipata del rapporto di lavoro del direttore generale;

Dato atto che

- le amministrazioni locali possono utilizzare il comma 2 dell'articolo 110 del D. Lgs 267/2000 - il quale prevede che in tutti gli enti locali, ivi compresi quelli sprovvisti di dirigenti, si possano conferire incarichi a tempo determinato extra dotazione organica entro il tetto del 5% della dotazione organica e comunque per almeno 1 unità - per effettuare assunzioni di personale a tempo determinato, con contratto di diritto privato, attraverso una procedura a evidenza pubblica e in modo motivato
- le assunzioni di personale ai sensi dell'articolo 110 2° comma sono necessarie per garantire funzioni di alta professionalità per competenze non acquisibili né rinvenibili all'interno dell'Ente e indispensabili al fine di poter garantire il funzionamento dell'Ente nel suo complesso;

Ricordato che

- con delibera presidenziale n. 116/2019 e successiva attuazione di cui alla DP 199/2020 è stato programmata, tra l'altro, l'assunzione a T. IND. di n. 1 istruttore amministrativo cat. C, coperto con comando a seguito della delibera presidenziale di indirizzo n. 52/2020
- che alla data del 31.05.2021 è scaduto il comando presso l'ufficio segreteria della presidenza e che, come meglio sopra precisato, la stessa presidenza ha manifestato l'interesse alla sua prosecuzione

Atteso che

- in data 12.05.2021 questa Amministrazione ha provveduto a richiedere a mezzo nota protocollo 0012520 la disponibilità dell'INAIL alla prosecuzione del comando del dipendente cat. C
- in data 19.05.2021 con nota protocollo 6269, assunta al protocollo della Provincia n. 13350 del 24.05.2021 l'INAIL ha risposto manifestandosi disponibile alla prosecuzione del comando per ulteriori 12 mesi, giusta determinazione n. 179 del 183.05.2021;

Ritenuto, inoltre sopperire alla temporanea assenza per malattia del Funzionario - Istruttore Direttivo Amministrativo di categoria D - Titolare di Posizione Organizzativa con responsabilità del Servizio Gestione del Personale - Retribuzioni, mediante la stipula di convenzione ex art. 14 del CCNL Comparto Enti locali del 22.01.2004 per l'utilizzo a tempo parziale (50%) di personale di altri Enti, la cui spesa trova copertura sul budget assunzioni a tempo indeterminato;

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 contatto 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;
- n. 297 del 29.12.2020 con la quale si approvava il piano triennale del fabbisogno di personale. 2021-2023 ed il piano delle assunzioni per l'anno 2021;

Rilevato che sono in corso di completamento le procedure per le assunzioni di personale per gli anni 2018/2020 e 2021 delle quali si conferma la programmazione delle acquisizioni di personale ancora da realizzare, autorizzate con le deliberazioni presidenziali richiamate al precedente capoverso;

Visti:

- l'articolo 110 2° comma del D. Lgs 267/2000 in materia di assunzioni a tempo determinato di figure professionali mancanti all'interno dell'ente e caratterizzate da lata professionalità;
- l'art. 30 co. 2 sexies D.L.gs 165/2001 che disciplina l'utilizzo in assegnazione temporanea di personale di altre amministrazioni;
- l'art. 90 del D.Lgs. n. 267/2000, che disciplina gli uffici di supporto agli organi di direzione;
- l'art. 14 del vigente regolamento degli uffici e Servizi;
- art. 14 del CCNL comparto Enti locali del 22.01.2004 per l'utilizzo a tempo parziale di personale di altri Enti,
- il vigente Statuto della Provincia di Benevento ;
- l'allegato al Regolamento sull'ordinamento dei Servizi e degli Uffici approvato con deliberazione presidenziale n. 281 del 04/12/2000 recante "Norme di accesso all'impiego e modalità di svolgimento dei concorsi e delle selezioni";

Ritenuto di confermare tutto quanto già contenuto nella precedente deliberazione 297/2020 e che non sono intervenute modifiche nella determinazione dei budget assunzionali conseguenti alle cessazioni come individuate nella stessa deliberazione 297/2020;

Dato atto che il presente provvedimento costituirà aggiornamento al DUP 2021-2023 ed al Bilancio 2021-2023 approvati, rispettivamente, con deliberazioni di C.P. n 2 e n. 3 del 03.03.2021;

Dato atto, altresì, dell'avvenuta cessazione del rapporto di lavoro a tempo determinato dal 12.04.2021 per dimissioni volontarie, giusta nota prot. n° 10556 del 13.04.2021, dall'incarico di Direttore Generale e del conseguente risparmio di spesa realizzato nel periodo 12.04.2021-31.12.2021 pari ad € 61.187,00;

Rilevato che la dotazione organica ed i relativi fabbisogni di personale a tempo indeterminato rimangono, dunque, confermati come programmati e contenuti nella deliberazione presidenziale n. 297/2020;

Rilevato, invece, le seguenti modifiche/integrazioni al fabbisogno di personale in forma flessibile:

| 2021 | | |
|---|---|--------------------|
| Assunzioni con rapporto di lavoro flessibile | | |
| Disponibilità residua budget assunzioni a tempo determinato e flessibili anno 2021 (compreso i fondi già utilizzati al 30.04.2021) | | € 67.704,10 |
| Integrazione assunzioni già previste con DP 297/2020: | | |
| 1 | art 90 D. Lsg 267/2000 - Staff Presidenza - cat C | € 31.096,24 |
| 1 | Art 110, 2° comma – funzionario cat. D | € 33.862,81 |
| 2 | Totale | € 64.959,05 |
| Residui budget assunzioni a TD e flessibili | | € 2.745,05 |

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 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 il soggetto pubblico 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."), quest'ultimo è tenuto 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, è tenuto 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;

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. 2 e n. 3 del 01.03.2021 ha approvato, rispettivamente, il Documento Unico di Programmazione 2021/2023 (D.U.P.) ed il Bilancio di previsione finanziario 2021/2023, 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 e che è in corso l'approvazione del rendiconto della gestione anno 2020, la cui scadenza è prevista per legge al 31.05.2021 con invio dati alla BDAP entro 30.06.2021;
- ha rispettato il pareggio di bilancio per il 2019 e si presume che lo stesso pareggio verrà rispettato per l'anno 2020;
- ha approvato il bilancio consolidato per l'esercizio 2019 con deliberazione presidenziale n. 267 del 17.11.2020 ed è stato trasmesso alla Banca dati della Pubblica Amministrazione e che è in predisposizione il bilancio consolidato 2021 che verrà approvato nei termini di legge;
- 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) come già indicato nella deliberazione presidenziale n. 297/2020;
- 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 unzionale, 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;
- ha approvato il piano della performance e PEG provvisorio anno 2021 con DP n. 13 del 21.01.2021 ed è in corso di approvazione il Piano della PERFORMANCE definitivo anno 2021/2023;

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 approvare le modifiche ed integrazioni al piano triennale del fabbisogno del personale a tempo indeterminato 2021/2023, come riportato nella DP 297/2020, che riguardo esclusivamente assunzioni a TD e flessibili:

| 2021 | | |
|---|---|--------------------|
| Assunzioni con rapporto di lavoro flessibile | | |
| Disponibilità residua budget assunzioni a tempo determinato e flessibili anno 2021 (compreso i fondi già utilizzati al 30.04.2021) | | € 67.704,10 |
| Integrazione assunzioni già previste con DP 297/2020: | | |
| 1 | art 90 D. Lsg 267/2000 - Staff Presidenza - cat C | € 31.096,24 |
| 1 | Art 110, 2° comma – funzionario cat. D | € 33.862,81 |
| 2 | Totale | € 64.959,05 |
| Residui budget assunzioni a TD e flessibili | | € 2.745,05 |

oltre che

- di proseguire il comando ex art. 30 del D. Lgs 165/2001 per il dipendente cat C. – sergreteria presidenza per ulteriori 12 mesi;
- sopperire alla temporanea assenza per malattia del Funzionario - Istruttore Direttivo Amministrativo di categoria D - Titolare di Posizione Organizzativa con responsabilità del Servizio Gestione del Personale - Retribuzioni, mediante la stipula di convenzione ex art. 14 del CCNL Comparto Enti locali del 22.01.2004 per l'utilizzo a tempo parziale (50%) di personale di altri Enti, la cui spesa trova copertura sul budget assunzioni a tempo indeterminato;

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 APPORTARE**, per tutto quanto motivato nelle premesse del presente atto e qui richiamate, le seguenti modifiche alla programmazione del fabbisogno del personale annualità 2021/2023, come già approvata con DP 297/2020;

| 2021 | | |
|---|---|--------------------|
| Assunzioni con rapporto di lavoro flessibile | | |
| Disponibilità residua budget assunzioni a tempo determinato e flessibili anno 2021 (compreso i fondi già utilizzati al 30.04.2021) | | € 67.704,10 |
| Integrazione assunzioni già previste con DP 297/2020: | | |
| 1 | art 90 D. Lsg 267/2000 - Staff Presidenza - cat C | € 31.096,24 |
| 1 | Art 110, 2° comma – funzionario cat. D | € 33.862,81 |
| 2 | Totale | € 64.959,05 |
| Residui budget assunzioni a TD e flessibili | | € 2.745,05 |

3. **DI CONFERMARE** la procedura contenuta nell'art. 110, comma 2 del D.Lgs. 267/2000 del 29/01/2000 del delegato al Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi recante norme di attuazione all'impiego e modalità di svolgimento dei concorsi, unitamente alle procedure già attivate, attesa l'urgenza di avere immediatamente a disposizione la professionalità di un funzionario economico-finanziario, per le assunzioni organizzative 2021. E, in parte, che il Piano Triennale dei fabbisogni di personale a tempo determinato a cui si dispone delle disposizioni del direttore generale - seguenti profili professionali e delle procedure seguenti specificate vedranno l'assunzione di una figura di istruttore direttivo economico-finanziario e data la carenza di personale:

| N. | Cat. | Profilo professionale | Riferimento normativo |
|----------|------|-----------------------|---|
| 1 | D | Economico-finanziario | Procedura di cui all'art. 110, comma 2 del D.Lgs. |
| 1 | C | Amm.vo | Comando ex art 30 d. lgs. 165/2001 |
| 1 | C | Amm.vo | Art 90 d. lgs 267/2000 |
| 3 | | Totale | |

5. **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.
6. **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..
7. **DI DARE ATTO**, inoltre, che la deliberazione ad adottarsi comporterà le conseguenti modifiche al DUP 2021-2023, come approvato con DCP 2/2021.
8. **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.
9. **DI DARE ATTO CHE**
- il Collegio dei Revisori dei Conti, ai sensi dell'art. 19, comma 8, della L. 448/2001 e dell'art. 82 del regolamento di contabilità, ha espresso parere favorevole alla programmazione del fabbisogno di personale di cui alla DP 297/2020 oltre che al DUP contenente la medesima programmazione, di cui alla DCP 2/2021 e che la presente non comporta variazioni di tipo economico-finanziario né alla dotazione organica
 - pertanto la stessa verrà semplicemente comunicata a seguito della sua approvazione
10. **DI DISPORRE** la trasmissione del provvedimento, una volta approvato, alle organizzazioni sindacali territoriali e alle R.S.U. aziendali, nonché al Comitato unico di garanzia.

11. **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, li 01/06/2021

*Il Responsabile del
f.to Dott.ssa Maria Luisa Dovetto*

f.to Dott.ssa Maria Luisa Dovetto



Provincia di Benevento

Proposta di Delibera Presidenziale N. 5 del 01/06/2021
Segretario Generale

PARERI

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

Il sottoscritto DIRIGENTE del Segretario Generale esprime sul presente atto parere **Favorevole**, in ordine alla **regolarità tecnica**, ai sensi dell'art. 49 del DLgs. n. 267/2000.

Motivazione:

Benevento, 01/06/2021

f.to Dott.ssa 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 D.Lgs. n. 267/2000.

Motivazione:

Benevento, 01/06/2021

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

Il Dirigente ad Interim
Settore Amministrativo-Finanziario
f.to Dott.ssa Maria Luisa Dovetto

Letto, confermato e sottoscritto

IL PRESIDENTE
f.to DI MARIA ANTONIO

IL SEGRETARIO GENERALE
f.to Dott.ssa Maria Luisa Dovetto

Si attesta che:

- ✓ **la presente deliberazione è stata dichiarata immediatamente eseguibile in data odierna ai sensi dell'art.134, comma 4, del D.Lgs.vo n.267 dell' 8/8/2000.**
- ✓ **se ne dispone la pubblicazione all'Albo Pretorio online.**
- **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 01/06/2021

IL SEGRETARIO GENERALE
f.to Dott.ssa Maria Luisa Dovetto
