

La presente deliberazione viene affissa il 25/03/2022 all'Albo Pretorio per rimanervi 15 giorni



# PROVINCIA di BENEVENTO

**COPIA** Deliberazione n. 65 del 24/03/2022 del Vice Presidente della Provincia

**Oggetto:** PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE. 2021-2023 – DP 137/2021  
INTEGRAZIONI AL PIANO DELLE ASSUNZIONI PER L'ANNUALITA 2022 E 2023

L'anno **duemilaventidue**, il giorno **ventiquattro** del mese **marzo** alle ore **16:00** presso la Rocca dei Rettori il Vice Presidente della Provincia, Nino Lombardi, 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 PRENDERE ATTO** del parere espresso dai revisori dei conti, giusto verbale n. 3 del 23.03.2022 (**allegato sub 1**), a seguito delle richieste di chiarimento inoltrate (*pec* del 09.03.2022 e verbale n. 2 del 18.03.2022) e del relativo riscontro prot. 6867 del 21.03.2022 del Dirigente Amministrativo Finanziario (**allegato sub 2**), che hanno condotto al parere favorevole sulla presente deliberazione di **integrazioni al piano triennale del fabbisogno** del personale a tempo indeterminato 2021/2023, annualità 2022 e 2023;
- DI APPROVARE**, per l'effetto, le seguenti **integrazioni al piano triennale del fabbisogno** del personale a tempo indeterminato 2021/2023, annualità 2022 e 2023, come risultante dalle deliberazioni presidenziali nn. 297/2020 aggiornata dalla 137/2021 e come di seguito rideterminato:

2022			Tipologia di selezione	2023			Tipologia di selezione
N.	Cat.	Profilo		N.	Cat.	Profilo	
1	D	Economico	Mobilità art. 30 D. Lgs 165/2001 o attingimento graduatorie all'art. 14-ter del D.L. 4/2019 e art. 7, comma 1, lett. g), all. 1, al Reg. Uff. e Serv.	1	D	Amm.vo	Mobilità art. 30 D. Lgs 165/2001 o attingimento graduatorie all'art. 14-ter del D.L. 4/2019 e art. 7, comma 1, lett. g), all. 1, al Reg. Uff. e
1	D	Tecnico	Mobilità art. 30 D. Lgs 165/2001 o attingimento graduatorie all'art. 14-ter del D.L. 4/2019 e art. 7, comma 1, lett. g), all. 1, al Reg. Uff. e Serv.	1	D	Economico	Mobilità art. 30 D. Lgs 165/2001 o attingimento graduatorie all'art. 14-ter del D.L. 4/2019 e art. 7, comma 1, lett. g), all. 1, al Reg. Uff. e
1	D	Amm.vo	Mobilità art. 30 D. Lgs 165/2001 o attingimento graduatorie all'art. 14-ter del D.L. 4/2019 e art. 7, comma 1, lett. g), all. 1, al Reg. Uff. e Serv.e Serv.	1	C	Amm.vo	Mobilità art. 30 D. Lgs 165/2001 o attingimento graduatorie all'art. 14-ter del D.L. 4/2019 e art. 7, comma 1, lett. g), all. 1, al Reg. Uff. e
1	D	Culturale	Mobilità art. 30 D. Lgs 165/2001 o attingimento graduatorie all'art. 14-ter del D.L. 4/2019 e art. 7, comma 1, lett. g), all. 1, al Reg. Uff. e Serv.e Serv.	1	C	Economico	Mobilità art. 30 D. Lgs 165/2001 o attingimento graduatorie all'art. 14-ter del D.L. 4/2019 e art. 7, comma 1, lett. g), all. 1, al Reg. Uff. e
1	C	Tecnico	Mobilità art. 30 D. Lgs 165/2001 o attingimento graduatorie all'art. 14-ter del D.L. 4/2019 e art. 7, comma 1, lett. g), all. 1, al Reg. Uff. e Serv.e Serv.				
2	B	Operatore	Mobilità art. 30 D. Lgs 165/2001 o attingimento graduatorie all'art. 14-ter del D.L. 4/2019 e art. 7, comma 1, lett. g), all. 1, al Reg. Uff. e Serv.e Serv.				
1	D	Economico	. Progressione verticale art. 22 comma 15 del D. Lgs 75/2017	1	D	Tecnico	Progressione verticale art. 52, comma 1 bis, D. Lgs 165/2001
				1	C	Amm.vo	
8				6			

dando atto che nel caso in cui le procedure di mobilità e/o di attingimento da graduatorie già approvate presso altri Enti risultassero deserte le assunzioni verranno effettuate con le normali procedure concorsuali;

- DI DARE ATTO** che per la copertura dei suddetti posti, annualità 2022 e 2023, verranno attivate le azioni occupazionali di “procedura di mobilità volontaria, ex art. 30 D.Lgs. 165/2001” ovvero, in alternativa, “utilizzo delle graduatorie in vigore di concorsi pubblici espletati da altre Amministrazioni”, attesa l’urgenza di avere immediatamente a disposizione tali professionalità per le esigenze organizzative

dell'Ente, nonché con n. 1 progressione fra aree funzionali diverse (progressione verticale ex art 52 comma 1 bis D. Lgs 165/2001), come da suindicato prospetto;

4. **DI AUTORIZZARE**, per l'anno 2023, n. 3 progressioni tra aree funzionali nella misura del 30% per l'anno 2022 e del 50 % per l'anno 2023 sul totale dei posti disponibili nelle categorie funzionali C e D, dando atto che nel caso in cui nel corso dell'anno venissero approvate norme che consentano un numero maggiore di progressioni verticali si procederà ad una nuova modifica della programmazione,
5. **DI AUTORIZZARE**, ai sensi dell'art. 35, comma 4, del D.Lgs. n. 165/2001, l'avvio delle procedure di mobilità di cui all'art. 30 del D. Lgs n. 165/2001 per il reclutamento di detto personale nell'osservanza dell'obbligo previsto dall'art. 34bis in ordine alla mobilità obbligatoria;
6. **DI APPORTARE**, per tutto quanto motivato nelle premesse del presente atto e qui richiamate, le seguenti modifiche alla programmazione del fabbisogno del personale a tempo determinato annualità 2021/2023, annualità 2022, come già approvata con DP 297/2020 e successivamente modificata con DP 137/2021:

<b>2022</b>		
<b>Assunzioni con rapporto di lavoro flessibile</b>		
<b>Numero</b>	<b>Profilo professionale</b>	<b>costo</b>
3	Istruttori Direttivi Tecnici cat. D a tempo determinato in somministrazione lavoro ex D.Lgs. n. 81/2015	<b>€ 101.588,43</b>
1	Istruttore economico-finanziario	<b>€ 31.096,24</b>
2	Istruttore tecnico-geometra	<b>€ 62.192,48</b>
2	Istruttore amministrativo	<b>€ 62.192,48</b>
<b>3</b>	<b>Totale</b>	<b>€ 257.069,63</b>
	<b>Budget residuo</b>	<b>€ 196.957,15</b>

7. **DI REVOCARE** l'autorizzazione a procedere all'attivazione di apposita procedura per l'assunzione di un dirigente extra dotazione organica, ai sensi dell'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", disposta con DP n. 297/2020 nell'ambito delle assunzioni con rapporti di lavoro flessibili per l'anno 2022 per la somma di € 114.130,59=.
8. **DI ATTIVARE** tutte le procedure necessarie alla stipula di contratto con un'agenzia autorizzata, iscritta nell'apposito albo informatico tenuto presso l'Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro (ANPAL), per la somministrazione di n. 3 Istruttori Direttivi Tecnici cat. D a tempo determinato e n. 1 istruttore contabile economo.
9. **DI PRECISARE** che
  - la proposta di deliberazione di data 08.02.2022 è precedente alla pubblicazione, sulla G.U. n. 49 del Decreto attuativo del 11.01.2022 in materia di individuazione dei valori soglia ai fini della determinazione delle capacità assunzionali delle province e delle città metropolitane e, pertanto, in conformità alle indicazioni contenute nelle linee di indirizzo formulate dalla circolare 8 maggio 2018 dal Ministero della pubblica amministrazione.
  - il citato Decreto attuativo impone alle Province ed alle Città Metropolitane nuove regole e nuovi limiti per il calcolo delle spese del personale a decorrere dal 01.01.2022;

- a mente del comma 1, lett. a) del Decreto attuativo rubricato “*definizioni*” si specifica che “*spesa del personale: impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato*”;
- a mente del comma 1, lett. b) del Decreto attuativo rubricato “*definizioni*” si specifica che “*entrate correnti: media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata*”;
- il comma 1 dell’art. 3 del Decreto *de quo* rubricato “*Differenziazione delle province e delle città metropolitane per fascia demografica*” stabilisce che ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 1-bis, del decreto-legge n. 34 del 2019, le province sono suddivise nelle seguenti fasce demografiche:
  - a) meno di 250.000 abitanti;
  - b) 250.000 - 349.999 abitanti;
  - c) 350.000 - 449.999 abitanti;
  - d) 450.000 - 699.999 abitanti;
  - e) 700.000 abitanti e oltre.
- Il comma 1 dell’art. 4 del citato Decreto rubricato “*Individuazione dei valori soglia di massima spesa del personale*” stabilisce che in attuazione dell'art. 33, comma 1-bis del decreto-legge n. 34 del 2019, sono individuati i seguenti valori soglia, per fascia demografica, del rapporto della spesa del personale delle province rispetto alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2:
  - 1) province con meno di 250.000 abitanti, 20,8 per cento;
  - 2) province da 250.000 a 349.999 abitanti, 19,1 per cento;
  - 3) province da 350.000 a 449.999 abitanti, 19,1 per cento;
  - 4) province da 450.000 a 699.999 abitanti, 19,7 per cento;
  - 5) province con 700.000 abitanti e oltre, 13,9 per cento.
- Il comma 3 dell’art. 4 del citato Decreto rubricato “*Individuazione dei valori soglia di massima spesa del personale*” stabilisce che “*a decorrere dal primo gennaio 2022, le province che si collocano al di sotto del valore soglia di cui rispettivamente al comma 1 ed al comma 2, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa del personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa del personale complessiva rapportata alle entrate correnti, come definite all'art. 2, non superiore ai valori soglia definiti rispettivamente dal comma 1 e dal comma 2*”.
- La Provincia di Benevento rientra nella casistica in cui il valore soglia è pari al 19,1%

- La spesa del personale presunta, alla luce della nuova programmazione, rispetta i limiti di cui al comma 1 dell'art. 4 del Decreto attuativo;
  - I resti assunzionali utilizzabili per le annualità precedenti risultano coerenti e compatibili con la modifica al fabbisogno triennale 2021/2023, annualità 2022/2023 di cui alla presente deliberazione;
10. **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 2021/2023 e s.m.i..
  11. **DI DARE ATTO**, inoltre, che le previsioni del presente provvedimento saranno inserite nel DUP 2022/2024, da approvarsi contestualmente al Bilancio 2022-2024;
  12. **DI DARE ATTO**, infine, che tale piano delle assunzioni potrà essere rivisto in funzione di future innovazioni del quadro normativo, per esigenze organizzative, legislative, economiche, anche in riferimento al rispetto della percentuale riservata all'assunzione delle categorie protette e qualora le cessazioni del personale, ad oggi non completamente preventivabili, consentiranno parziale sostituzioni negli anni 2022/2024, nonché delle eventuali disposizioni in merito alle competenze delle Province;
  13. **DI DISPORRE** la trasmissione del presente atto alle organizzazioni sindacali territoriali e alle R.S.U. aziendali, nonché al Comitato Unico di Garanzia.
  14. **DI DICHIARARE** il presente atto 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.



# Provincia di Benevento

OGGETTO:

**PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE. 2021-2023 – DP 137/2021 INTEGRAZIONI AL PIANO DELLE ASSUNZIONI PER L'ANNUALITA 2022 E 2023**

## **PROPOSTA di DELIBERA per il PRESIDENTE Gestione Giuridica del Personale**

### **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 il DECRETO-LEGGE 30 aprile 2019, n. 34 recante "Misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi", entrato in vigore il 01/05/2019 e convertito con modificazioni dalla L. 28 giugno 2019, n. 58 (in S.O. n. 26, relativo alla G.U. 29/06/2019, n. 151) con aggiornamento del 21/10/2021 ~~e~~ prevede **all'art 33 comma 1-bis**, che:

*"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 di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione)). Con decreto del ((Ministro per la 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. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. Le province e le città metropolitane in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo, adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore ai cento per cento. A decorrere dal 2025 le province e le città metropolitane che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un turn over pari al trenta per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018”.*

**Dato atto**, altresì, che ai sensi dell'art. 1, comma 562, della legge 30 dicembre 2021 n. 134 (Legge di bilancio 2022), che ha abrogato norme che prevedevano limitazioni maggiori, le province possono assumere a tempo determinato e con contratti di lavoro flessibile nel limite del 100% della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009;

**Evidenziato** che le nuove disposizioni normative in materia di assunzione di personale, introdotte dall'art. 33 comma 1 bis e ter del D.L. 34/2019, *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, decreto emanato per i Comuni il 17.03.2020 ma non ancora per le amministrazioni provinciali;

**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;

**Viste e richiamate:**

- la DP n 297 del 29.12.2020
- la DP n 137 del 01.06.2021

con le quali è stato approvato il fabbisogno di personale dell'ultimo triennio

- la DP n. 101 del 17/05/2019
- la DP n. 230 del 30.09.2020
- la DP n. 288 del 17.12.2020
- la DP n. 165 del 01.07.2021
- la DP n. 276 del 30.11.2021

con le quali è stato approvato il nuovo assetto organizzativo dell'Ente;

**Considerato** che con la sopracitata ultima deliberazione 276/2021 il nuovo organigramma dell'Ente è stato articolato su sette Settori, quattro Tecnici, uno Legale, uno Amministrativo-Finanziario ed uno relativo ai Servizi di Staff e Supporto;

**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 2020, ultimo approvato con delibera presidenziale n. 142 del 07.06.2021, 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 2020, 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)	€ 5.772.721,62
Entrate correnti titolo I, II e III	€ 34.173.743,40
Rapporto tra spese del personale ed entrate	16,89

**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 100% anno 2009 (art. 1, comma 562, L. 234/2021 - Legge di bilancio 2022)</b>		
<b>Spesa sostenuta nel 2009 per tipologia contrattuale:</b>		<b>Spesa SOSTENIBILE anno 2022</b>
<b>Art. 90 (coll. a tempo determinato)</b>	€ 218.005,00	
<b>D.G. (incarico a tempo determinato)</b>	€ 120.000,00	
<b>Co.co.co</b>	€ 34.991,00	
<b>Lavoratori interinali</b>	€ 131.825,00	
<b>TOTALE ANNO 2009</b>	<b>€ 504.821,00</b>	
		<b>Fondi già utilizzati anno 2022 = € 50.794,22</b>
		<b>Fondi disponibili anno 2022 € 454.026,78</b>

**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 DI 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 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;
- n. 137 del 01.06.2021 con la quale si procedeva all'integrazione con modifiche del piano triennale del fabbisogno di personale 2021-2023 e del piano delle assunzioni per l'anno 2021
- n. 165 del 01.07.2021 ad oggetto “DP 288 del 17- riassetto organizzativo dell’Ente Provincia – entrata in vigore – temporanea organizzazione delle microstruttura.”

- n. 276 del 30.11.2021 ad oggetto “DP 297 del 29.12.2020 - riassetto organizzativo dell’Ente Provincia – Deliberazione n. 165 del 01/07/2021 del Presidente della Provincia temporaneo riassetto della microstruttura – modifiche”

**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;
- sono in corso di completamento le procedure per le assunzioni di personale per l’anno 2021 relative alle professionalità reclutate ai sensi dell’art 110 del D. Lgs 267/2000, delle quali si conferma la programmazione delle acquisizioni di personale ancora da realizzare autorizzate con le deliberazioni presidenziali richiamate al precedente capoverso;
- che in data 16.12.2021 sono state assunte due unità di personale a tempo determinato nell’ambito delle risorse assegnate dal PNRR - Decreti del 28 luglio 2021 del Capo Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri per l’assunzione di 2.800 unità di personale non dirigenziale di Area III – F1 o categorie equiparate nelle amministrazioni del Mezzogiorno;

**Dato atto** che, rispetto ai pensionamenti previsti nel piano delle assunzioni 2021/2023 approvato con DP 297/2020:

- per l’anno 2021 si sono verificate n. 4 ulteriori cessazioni di personale:
  - 1) si è verificata una ulteriore cessazione di personale, per il decesso del dipendente di cat. **D - Istruttore Direttivo Amministrativo** - titolare di posizione organizzativa;
  - 2) si è verificata una ulteriore cessazione di personale, per vincita di concorso pubblico a tempo indeterminato in ente diverso, del **dipendente di cat. C - Istruttore Economico-Finanziario**;
  - 3) si sono verificate ulteriori cessazioni di personale, avendo maturato i requisiti per la richiesta del pensionamento ex art 14 del decreto legge 4-2019, di **n. 2 dipendenti di cat. C - Istruttori Amministrativo e Tecnico**;

per cui **il budget disponibile** per le assunzioni da effettuarsi per l’anno 2022 si incrementa di € 127.151,31= e si determina, complessivamente, in € **318.479,88=**;

- per l’anno 2022 si verificheranno n. 4 ulteriori cessazioni di personale:
  - 1) n. 1 dipendente di cat. D Istruttore Direttivo Amministrativo
  - 2) n. 1 dipendente di cat. C, Istruttore Economico-Finanziario
  - 3) n. 1 dipendente di categoria B3 – Collaboratore Professionale Amministrativo

avendo tutti maturato i requisiti per la richiesta del pensionamento ex art 14 del decreto legge 4-2019 **ma ci si riserva di determinare il budget disponibile per le assunzioni da effettuarsi per l’anno 2024 all’entrata in vigore del DM attuativo di cui all’art 33 comma 1 bis del DL 34/2019 per ora emanato in schema ed in fase di approvazione;**

- 4) n. 1 dipendente di categoria B – Esecutore per anzianità di servizio

per cui il **budget disponibile** per le assunzioni da effettuarsi per l'anno 2023 si incrementa di € 121.596,49 = e si determina, complessivamente, in € **370.390,79**;

**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 21/05/2018, 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 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;

**Precisato**, altresì, che nel calcolo non sono stati conteggiati i dipendenti della funzione non fondamentale "Museo – Biblioteca" cessati dal servizio per pensionamento in quanto la spesa è interamente finanziata dalla Regione Campania;

**Dato atto** che la funzione "Musei – Biblioteche – Pinacoteche" rimane assegnata all'Ente per cui la sostituzione del personale rimane un passaggio obbligato ed indispensabile per assicurare l'espletamento della funzione;

**Ritenuto**, pertanto, doversi integrare il budget disponibile per le assunzioni da effettuarsi per l'anno 2022 incrementando ulteriormente con l'aggiunta delle risorse derivanti dalla cessazione di:

- n. 1 dipendente di Cat. D;
- n. 1 dipendente di Cat. C;
- n. 1 dipendente di Cat. A;

per un importo complessivo di € 90.964,51;

**Ritenuto**, inoltre, doversi recuperare le somme stanziare per il passaggio dalla categoria C alla D, pari ad € 2.736,57, andata deserta a causa delle dimissioni del dipendente risultato vincitore ed unico partecipante alla selezione per cui la somma complessiva da integrare diventa € 93.701,08;

**Dato atto** che il presente provvedimento costituisce aggiornamento al DUP 2021-2023 ed al Bilancio pluriennale autorizzatorio 2021-2023 approvati, rispettivamente, con deliberazioni di C.P. n. 2 e n. 3 del 03.03.2021 e sarà oggetto del nuovo DUP in fase di approvazione per il triennio finanziario 2022/2024;

**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);

**Ritenuto** necessario, al fine di garantire la continuità dei servizi offerti alla collettività ed evitare interruzioni nella gestione dei servizi essenziali, di sopperire alla improvvisa cessazione avvenuta il 12.06.2021 dell'Istruttore Direttivo Amministrativo cat. D, titolare di Posizione Organizzativa con responsabilità del Servizio Gestione del Personale - Retribuzioni ed a tutte le altre cessazioni avvenute alla data del 31.12.2021, comprese quelle del personale delle Rete Museale, oggetto di riprogrammazione, di procedere alla sostituzione di detto personale mediante:

- 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,

- **ovvero**, in alternativa, mediante l'utilizzo delle graduatorie in vigore di concorsi pubblici espletati da altre Amministrazioni, nel rispetto dell'art. 77 dell'Allegato al Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi recante norme di accesso all'impiego e modalità di svolgimento dei concorsi della Provincia di Benevento, approvato con deliberazione presidenziale n. 281 del 04.12.2020, come modificato ed integrato con successiva D.P. n. 33 del 16.02.2021;

**Ritenuto**, altresì, nelle more del completamento delle procedure concorsuali già autorizzate ed avviate, al fine di garantire la continuità dei servizi offerti alla collettività ed evitare interruzioni nella gestione dei servizi essenziali, di sopperire alla nota carenza di personale tecnico mediante l'utilizzo **dell'istituto della somministrazione di lavoro**, disciplinata dal Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 (Capo IV), per la stipula di contratti di lavoro a tempo determinato per n. 3 Istruttori Direttivi Tecnici e n. 1 istruttore contabile economo, utilizzando anche la somma di € 114.130,59= autorizzata con DP n. 297/2020 nell'ambito delle assunzioni con rapporti di lavoro flessibili per l'anno 2022 per n. 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*";

**Rilevato** che i fabbisogni 2021/2023, annualità 2022 e 2023 sono, dunque, INTEGRATI sulla base delle esigenze così emerse, individuando i profili di sostituzione delle cessazioni, come di seguito indicato:

## 2021

**Per l'anno 2021** si **CONFERMA** la programmazione delle acquisizioni di personale in corso di realizzazione ed autorizzate con deliberazione presidenziale n. 199 del 07.08.2020 e con le successive modifiche apportate con deliberazione presidenziale n. 297/2020 e n. 137 del 01.06.2021 che approva il fabbisogno 2021/2023, come di seguito indicata:

Numero	Categoria	Profilo	Spesa (comprensiva di stipendi, oneri ed Irap)	Budget a disposizione per assunzioni 2021	Residui da utilizzare anno successivo (utilizzati 2022)
1	Dirigente	Amm.vo	€ 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>		

## 2022

**Per l'anno 2022** si **CONFERMA** la programmazione delle acquisizioni di personale in corso di realizzazione ed autorizzate con deliberazione presidenziale n. 199 del 07.08.2020 e con le successive modifiche apportate con deliberazione presidenziale n. 297/2020 e n. 137 del 01.06.2021 che approva il fabbisogno 2021/2023, come di seguito indicata

Numero	Categoria	Profilo	Spesa (comprensiva di stipendi, oneri ed Irap)	Budget a disposizione per assunzioni 2022	Residui da utilizzare anno successivo
1	Dirigente	Tecnico	€ 114.130,59		
1	C	Informativo	€ 31.096,24		
2	<b>Totale</b>		<b>€ 145.226,83</b>		

## 2022 – integrazioni a seguito di nuove cessazioni

**Per l'anno 2022** si **INTEGRA** la programmazione di cui alla deliberazione presidenziale n. 199 del 07.08.2020 e successive modifiche apportate con deliberazione presidenziale n. 297/2020 e n. 137 del 01.06.2021 che approva il fabbisogno 2021/2023 come segue:

Numero	Categoria	Profilo	Spesa (comprensiva di stipendi, oneri ed Irap)	Budget a disposizione per integrazione assunzioni 2022 (compreso residui)	Residui da utilizzare anno successivo
1	D	Economico	€ 33.862,59		
1	D	Tecnico	€ 33.862,59		
1	D	Amm.vo	€ 33.862,59		
1	D	Culturale	€ 33.862,59		
1	C	Tecnico	€ 31.096,24		
2	B	Operatore	€ 55.095,32		
7		<b>Totale</b>	<b>€ 218.875,57</b>		

## 2023

**Per l'anno 2023 si CONFERMA la programmazione delle acquisizioni di personale in corso di realizzazione ed autorizzate con deliberazione presidenziale n. 199 del 07.08.2020 e con le successive modifiche apportate con deliberazione presidenziale n. 297/2020 e n. 137 del 01.06.2021 che approva il fabbisogno 2021/2023, come di seguito indicata:**

Numero	Categoria	Profilo	Spesa (comprensiva di stipendi, oneri ed Irap)	Budget a disposizione per assunzioni 2023	Residui da utilizzare anno successivo (da utilizzare 2024)
1	Dirigente	Legale	€ 114.130,59		
1	Dirigente	Tecnico	€ 114.130,59		
2	<b>Totale</b>	<b>€ 228.261,18</b>			

## 2023 – integrazioni a seguito di nuove cessazioni

**Per l'anno 2023 si INTEGRA la programmazione di cui alla deliberazione presidenziale n. 199 del 07.08.2020 e successive modifiche apportate con deliberazione presidenziale n. 297/2020 e n. 137 del 01.06.2021 che approva il fabbisogno 2021/2023 come segue:**

Numero	Categoria	Profilo	Spesa comprensiva di stipendi, oneri ed Irap)	Budget a disposizione per integrazione assunzioni 2023 (compreso residui)	Residui da utilizzare anno successivo (da utilizzare 2024)
1	D	Amm.vo	€ 33.862,59		
1	D	Economico	€ 33.862,59		
1	C	Amm.vo	€ 31.096,24		
1	C	Contabile	€ 31.096,24		
4	<b>Totale</b>		<b>€ 129.917,66</b>		

**Dato atto che** per quanto riguarda le capacità assunzionali della Provincia di Benevento per il triennio 2021/2023 si rimanda al prospetto **allegato sub 2**

**Letto** l'art 28 comma 1 ter come integrato dall'art 3 comma 3 del DL 9 giugno 2021, n. 80 convertito con modificazioni in legge 113/2021 che così dispone:

*“...1-ter. Fatta salva la percentuale non inferiore al 50 per cento dei posti da ricoprire, destinata al corso-concorso selettivo di formazione bandito dalla Scuola nazionale dell'amministrazione, ai fini di cui al comma 1, una quota non superiore al 30 per cento dei posti residui disponibili sulla base delle facoltà assunzionali autorizzate è riservata da ciascuna pubblica amministrazione al personale in servizio a tempo indeterminato, in possesso dei titoli di studio previsti a legislazione vigente e che abbia maturato almeno cinque anni di servizio nell'area o categoria apicale. Il personale di cui al presente comma è selezionato attraverso procedure comparative bandite dalla Scuola nazionale dell'amministrazione, che tengono conto della valutazione conseguita nell'attività svolta, dei titoli professionali, di studio o di specializzazione ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso alla qualifica dirigenziale, e in particolar modo del possesso del dottorato di ricerca, nonché della tipologia degli incarichi rivestiti con particolare riguardo a quelli inerenti agli incarichi da conferire e sono volte ad assicurare la valutazione delle capacità, attitudini e motivazioni individuali. Una quota non superiore al 15 per cento è altresì riservata al personale di cui al periodo precedente, in servizio a tempo indeterminato, che abbia ricoperto o ricopra l'incarico di livello dirigenziale di cui all'art. 19, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. A tal fine, i bandi definiscono gli ambiti di competenza da valutare e prevedono prove scritte e orali di esclusivo carattere esperienziale, finalizzate alla valutazione comparativa e definite secondo metodologie e standard riconosciuti. A questo scopo, sono nominati membri di commissione professionisti esperti nella valutazione dei suddetti ambiti di competenza, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica. Le disposizioni di cui al presente comma non si applicano agli enti di cui ai commi 2 e 2-bis dell'art. 2 del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125”;*

**VISTO** il programma della assunzioni per gli anni 2022 e 2023 riprogrammato in base alle cessazioni non previste per gli anni 2021 e 2022, compreso il personale cessato già in servizio presso il Museo del Sannio, si possono prevedere tre progressioni verticali, una per il 2022 (da C a D) e due per il 2023 (una da B a C ed una da C a D) applicando, per l'anno 2022, la percentuale del 30% prevista dal D. Lgs n. 75/2017, riservata la personale interno, sui posti disponibili e, per l'anno 2023, la percentuale del 50% da riservare al personale interno sul totale dei posti disponibili, ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis del D. Lgs n. 165/2001, così come sostituito dall'art. 3, comma 1, della legge n. 113/2021, come evidenziato nel prospetto che segue:

Cat.	Assunzioni previste anno 2022	Posti riservati pers. int. (30%)	Progr. Vert.	Assunzioni previste anno 2023	Posti riservati pers. int. (50%)	Progr. Vert.
			2022			2023
<b>B</b>	2	30% di 2 = 0,6	0			
<b>C</b>	1	30% di 2 = 0,6	0	2	50% di 2 = 1	<b>1</b>
<b>D</b>	4	30% di 3 = 1,2	<b>1</b>	2	50% di 2 = 1	<b>1</b>

per cui il programma triennale del fabbisogno di personale 2021/2023, per gli anni 2022 e 2023 si può riprogrammare nel seguente modo, dando atto che nel caso in cui nel corso dell'anno venissero approvate norme che consentano un numero maggiore di progressioni verticali si procederà ad una nuova modifica della programmazione:

<b>2022 – integrazioni a seguito di nuove cessazioni</b>					
<b>Per l'anno 2022 si INTEGRA</b> la programmazione di cui alla deliberazione presidenziale n. 199 del 07.08.2020 e successive modifiche apportate con deliberazione presidenziale n. 297/2020 e n. 137 del 01.06.2021 che approva il fabbisogno 2021/2023 come segue:					
Numero	Categoria	Profilo	Spesa (comprensiva di stipendi, oneri ed Irap)	Budget a disposizione per integrazione assunzioni 2022 (compreso residui)	Residui da utilizzare anno successivo
1	D	Economico	€ 33.862,59		
1	D	Tecnico	€ 33.862,59		
1	D	Culturale	€ 33.862,59		
1	D	Amm.vo	€ 33.862,59		
1	C	Tecnico	€ 31.096,24		
2	B	Operatore	€ 55.095,32		
1	D (Progressione verticale art. 22 comma 15 del D. Lgs 75/2017)	Economico	€ 2.736,57		
<b>8</b>	<b>Totale</b>		<b>€ 224.378,49</b>		

### 2023 – integrazioni a seguito di nuove cessazioni

**Per l'anno 2023** si **INTEGRA** la programmazione di cui alla deliberazione presidenziale n. 199 del 07.08.2020 e successive modifiche apportate con deliberazione presidenziale n. 297/2020 e n. 137 del 01.06.2021 che approva il fabbisogno 2021/2023 come segue

Numero	Categoria	Profilo	Spesa comprensiva di stipendi, oneri ed Irap)	Budget a disposizione per integrazione assunzioni 2023 (compreso residui)	Residui da utilizzare anno successivo (da utilizzare 2024)
<b>1</b>	D	Amm.vo	€ 33.862,59		
<b>1</b>	D	Economico	€ 33.862,59		
<b>1</b>	C	Amm.vo	€ 31.096,24		
<b>1</b>	C	Contabile	€ 31.096,24		
<b>1</b>	D (Progressione verticale art. 52 comma 1 bis D. Lgs 165/2001)	Amm.vo	€ 2.736,57		
<b>1</b>	C (Progressione verticale art. 52 comma 1 bis D. Lgs 165/2001)	Amm.vo	€ 3.549,58		
<b>5</b>	<b>Totale</b>		<b>€ 136.203,81</b>		

**Rilevato**, altresì, che si rendono necessarie le seguenti modifiche/integrazioni al fabbisogno di personale in forma flessibile:

<b>2022 (budget ancora disponibile € 454.026,78)</b>		
<b>Assunzioni con rapporto di lavoro flessibile</b>		
<b>Numero</b>	<b>Profilo professionale</b>	<b>costo</b>
3	Istruttori Direttivi Tecnici cat. D a tempo determinato in somministrazione lavoro ex D.Lgs. n. 81/2015	<b>€ 101.588,43</b>
1	Istruttore economico-finanziario	<b>€ 31.096,24</b>
2	Istruttore tecnico-geometra	<b>€ 62.192,48</b>
2	Istruttore amministrativo	<b>€ 62.192,48</b>
<b>3</b>	<b>Totale</b>	<b>€ 257.069,63</b>
	<b>Budget residuo</b>	<b>€ 196.957,15</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;
- l'art. 3 al comma 8: "Misure per accelerare le assunzioni mirate e il ricambio generazionale nella pubblica amministrazione": *Fatto salvo quanto stabilito dall'articolo 1, comma 399, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, nel triennio 2019-2021, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001.*
- 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;

**Dato atto** che è intenzione di questa amministrazione avvalersi delle graduatorie con idonei dei concorsi pubblici banditi nel piano delle assunzioni degli anni 2020-2021, 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 2020, approvato con deliberazione di Consiglio Provinciale n. 18 del 20.07.2021, e trasmesso alla Banca dati della Pubblica Amministrazione;
- con deliberazioni del Consiglio Provinciale n. 2 e n. 3 del 03.03.2021 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 2020 con deliberazione del Consiglio Provinciale n. 18 del 20.07.2021;
- ha rispettato il pareggio di bilancio per il 2020;
- ha approvato il bilancio consolidato per l'esercizio 2020 con deliberazione presidenziale n. 38 del 10.12.2021 ed è stato trasmesso alla Banca dati della Pubblica Amministrazione;
- ha 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);
- ha rideterminato i posti che si intendono ricoprire, previsti e vacanti nella dotazione organica dell'Ente, da ultimo approvata con deliberazione del C.P. n. 28 del 07/09/2018 e successivi provvedimenti, come risulta dall'**allegato sub 1**;
- 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;
- ha rispettato l'obbligo di certificazione dei crediti o diniego non motivato entro i trenta giorni dalla presentazione dell'istanza (art. 27 D.L. 66/2014, convertito in legge, con modificazioni, dalla legge 89/2014);
- ha approvato il 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 ed aggiornato il Piano Triennale delle Azioni Positive con deliberazione Presidenziale n. 29 del 04.02.2021 per il triennio 2021/2023;

- ha approvato con deliberazione Presidenziale n. 182 del 02.08.2021, il Piano della Performance per il triennio 2021/ 2023, ai sensi dell'art. 10 del D. Lgs. n. 150/09, contenente gli obiettivi strategici relativi al 2021, 2022 e 2023, 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 attestato 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 integrazioni al piano triennale del fabbisogno del personale a tempo indeterminato 2021/2023, annualità 2022 e 2023, come di seguito rideterminato:

2022			NOTE	2023			NOTE
n.	Cat.	Profilo		n.	Cat.	Profilo	
1	D	Economico	<b>Mobilità/ graduatorie altri enti</b>	1	D	Amm.vo	<b>Mobilità/ graduatorie altri enti</b>
1	D	Tecnico	<b>Mobilità/ graduatorie altri enti</b>	1	D	Economico	<b>Mobilità/ graduatorie altri enti</b>
1	D	Amm.vo	<b>Mobilità/ graduatorie altri enti</b>	1	C	Amm.vo	<b>Mobilità/ graduatorie altri enti</b>
1	C	Culturale	<b>Mobilità/ graduatorie altri enti</b>	1	C	Economico	<b>Mobilità/ graduatorie altri enti</b>
1	C	Tecnico	<b>Mobilità/ graduatorie altri enti</b>				
2	B	Operatore	<b>Mobilità/ graduatorie altri enti</b>				
1	D*	Economico	Progressione verticale art. 22 comma 15 del D. Lgs 75/2017	1	D **	Tecnico	Progressione verticale art. 52, comma 1 bis, D. Lgs 165/2001
				1	C **	Amm.vo	Progressione verticale art. 52, comma 1 bis, D. Lgs 165/2001
8				6			

di attivare, per la copertura dei suddetti posti, la procedura di mobilità volontaria, ex art. 30 D.Lgs. 165/2001, ovvero, in alternativa, l'utilizzo delle graduatorie in vigore di concorsi pubblici espletati da altre Amministrazioni, attesa l'urgenza di avere immediatamente a disposizione tali professionalità per le esigenze organizzative dell'Ente;

- di revocare l'autorizzazione a procedere all'attivazione di apposita procedura per l'assunzione di un dirigente extra dotazione organica, ai sensi dell'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", autorizzata con DP n. 297/2020 nell'ambito delle assunzioni con rapporti di lavoro flessibili per l'anno 2022 per la somma di € 114.130,59=;
- di attivare, utilizzando la somma sopra citata, le procedure necessarie per l'assunzione di n. 3 Istruttori Direttivi Tecnici cat. D, n. 1 istruttore economico-finanziario, n. 2 istruttori amministrativi e n. 2 istruttori tecnici (geometri), mediante contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, al fine di sopperire alla nota carenza di personale e garantire la continuità dei servizi offerti alla collettività ed evitare interruzioni nella gestione dei servizi essenziali;

**Atteso pure che** l'art. 52, comma 1 bis, del D. Lgs 165/2001, come sostituito dall'art. 3, comma 1, DL n. 80 del 2021, convertito con L. n. 113 del 2021 prevede che:

*“I dipendenti pubblici... sono inquadrati in almeno tre distinte aree funzionali. La contrattazione collettiva individua un'ulteriore area per l'inquadramento del personale di elevata qualificazione. **Le progressioni all'interno della stessa area** [cc.dd. orizzontali (ndr)] avvengono, con modalità stabilite dalla contrattazione collettiva, in funzione delle capacità culturali e professionali e dell'esperienza maturata e secondo principi di selettività, in funzione della qualità dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito. Fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, **le progressioni fra le aree e, negli enti locali, anche fra qualifiche diverse** [cc.dd. verticali (ndr)], avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti. In sede di revisione degli ordinamenti professionali, i contratti collettivi nazionali di lavoro di comparto per il periodo 2019-2021 possono definire tabelle di corrispondenza tra vecchi e nuovi inquadramenti, ad esclusione dell'area di cui al secondo periodo, sulla base di requisiti di esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza per almeno cinque anni, anche in deroga al possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso all'area dall'esterno. All'attuazione del presente comma si provvede nei limiti delle risorse destinate ad assunzioni di personale a tempo indeterminato disponibili a legislazione vigente.”*

**Ritenuto** sulla base di quanto sopra disciplinato e normato, di poter prevedere, per gli anni 2022 e 2023, **n. 3 progressioni fra aree funzionali** nella misura del 30% per l'anno 2022 e del 50 % per l'anno 2023 sul totale dei posti disponibili nelle categorie funzionali C e D, per cui il quadro delle assunzioni previste per gli anni 2022 e 2023 diventa:

2022			Tipologia di selezione	2023			Tipologia di selezione
N.	Cat.	Profilo		N.	Cat.	Profilo	
1	D	Economico	Mobilità art. 30 D. Lgs 165/2001 o attingimento graduatorie all'art. 14-ter del D.L. 4/2019 e art. 7, comma 1, lett. g), all. 1, al Reg. Uff. e Serv.	1	D	Amm.vo	Mobilità art. 30 D. Lgs 165/2001 o attingimento graduatorie all'art. 14-ter del D.L. 4/2019 e art. 7, comma 1, lett. g), all. 1, al Reg. Uff. e

1	D	Tecnico	Mobilità art. 30 D. Lgs 165/2001 o attingimento graduatorie all'art. 14-ter del D.L. 4/2019 e art. 7, comma 1, lett. g), all. 1, al Reg. Uff. e Serv.	1	D	Economico	Mobilità art. 30 D. Lgs 165/2001 o attingimento graduatorie all'art. 14-ter del D.L. 4/2019 e art. 7, comma 1, lett. g), all. 1, al Reg. Uff. e Serv.
1	D	Amm.vo	Mobilità art. 30 D. Lgs 165/2001 o attingimento graduatorie all'art. 14-ter del D.L. 4/2019 e art. 7, comma 1, lett. g), all. 1, al Reg. Uff. e Serv.e Serv.	1	C	Amm.vo	Mobilità art. 30 D. Lgs 165/2001 o attingimento graduatorie all'art. 14-ter del D.L. 4/2019 e art. 7, comma 1, lett. g), all. 1, al Reg. Uff. e Serv.e Serv.
1	D	Culturale	Mobilità art. 30 D. Lgs 165/2001 o attingimento graduatorie all'art. 14-ter del D.L. 4/2019 e art. 7, comma 1, lett. g), all. 1, al Reg. Uff. e Serv.e Serv.	1	C	Economico	Mobilità art. 30 D. Lgs 165/2001 o attingimento graduatorie all'art. 14-ter del D.L. 4/2019 e art. 7, comma 1, lett. g), all. 1, al Reg. Uff. e Serv.
1	C	Tecnico	Mobilità art. 30 D. Lgs 165/2001 o attingimento graduatorie all'art. 14-ter del D.L. 4/2019 e art. 7, comma 1, lett. g), all. 1, al Reg. Uff. e Serv.e Serv.				
2	B	Operatore	Mobilità art. 30 D. Lgs 165/2001 o attingimento graduatorie all'art. 14-ter del D.L. 4/2019 e art. 7, comma 1, lett. g), all. 1, al Reg. Uff. e Serv.e Serv.				
1	D	Economico	Progressione verticale art. 52, comma 1 bis, D. Lgs 165/2001	1	D	Tecnico	Progressione verticale art. 52, comma 1 bis, D. Lgs 165/2001
				1	C	Amm.vo	
8				6			

dando atto che nel caso in cui le procedure di mobilità e/o di attingimento da graduatorie già approvate presso altri Enti risultassero deserte le assunzioni verranno effettuate con le normali procedure concorsuali;

**Ricordato** che relativamente alla possibilità di fare assunzioni in vigenza di esercizio provvisorio la Corte dei Conti (da ultimo vedi CdC Campania - Deliberazione n. 28/2020) ha chiarito che risulta:

*“... la impossibilità di assumere spese, in costanza di esercizio provvisorio, al di là del più volte richiamato limite dei dodicesimi, con la sola eccezione dei casi, tassativi, elencati dal predetto art. 163 comma 5, tra i quali non risulta annoverabile la tipologia di spesa di cui al parere in esame”*

e che dunque, le assunzioni di personale in costanza di esercizio provvisorio sarebbero possibili nel rispetto dei dodicesimi calcolati sul “Programma”.

**Considerato**, però, che il bilancio pluriennale è autorizzatorio, in presenza di risorse già stanziare per le assunzioni di personale risulta possibile effettuare le assunzioni già programmate nel Programma Triennale del fabbisogno di Personale 2021/2023 ed in particolare quelle previste nel 2° anno del biennio. Inoltre è possibile anche effettuare assunzioni derivanti da cessazioni di personale non previste perché la copertura è assicurata dalle somme stanziare per il pagamento delle competenze del personale cessato.

**Visti e richiamati:**

- l'art.151, 1° comma, del D.Lgs. 267/2000 e s.m.i. il quale stabilisce che gli enti locali deliberano il bilancio di previsione finanziario entro il 31 dicembre, disponendo, altresì, che il termine può essere differito con decreto del Ministro dell'interno, d'intesa con il Ministro dell'economia e delle finanze, sentita la Conferenza Stato-città ed autonomie locali, in presenza di motivate esigenze;

- il decreto del Ministero dell'Interno di data 24 dicembre 2021 con il quale è stato disposto il "Differimento al 31 marzo 2022 del termine per la deliberazione del bilancio di previsione 2022/2024 degli enti locali" ed ha contestualmente autorizzato l'esercizio provvisorio;
- l'art. 163, 1° comma, del TUEL che recita: "Se il bilancio di previsione non è approvato dal Consiglio entro il 31 dicembre dell'anno precedente, la gestione finanziaria dell'ente si svolge nel rispetto dei principi applicati della contabilità finanziaria riguardanti l'esercizio provvisorio o la gestione provvisoria. Nel corso dell'esercizio provvisorio o della gestione provvisoria, gli enti gestiscono gli stanziamenti di competenza previsti nell'ultimo bilancio approvato per l'esercizio cui si riferisce la gestione o l'esercizio provvisorio, ed effettuano i pagamenti entro i limiti determinati dalla somma dei residui al 31 dicembre dell'anno precedente e degli stanziamenti di competenza al netto del fondo pluriennale vincolato."

**Viste:**

- ✓ le Deliberazioni del CP n.2 del 3.3.2021 di approvazione definitiva del DUP 2021/2023 e la n.3 del 3.3.2021 di approvazione del Bilancio di previsione annuale 2021 e triennale 2021/2023;
- ✓ la Delibera Presidenziale n. 182 del 02.08.2021 di approvazione del Piano della Performance 2021 e assegnazione PEG e obiettivi per l'anno 2021;

**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.;

**Reso** il parere favorevole di regolarità tecnica ed acquisito il parere favorevole di regolarità contabile ex art 49 D. Lgs 267/2000

**PROPONE DI DELIBERARE**

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

**15. DI APPROVARE** le seguenti **integrazioni al piano triennale del fabbisogno** del personale a tempo indeterminato 2021/2023, annualità 2022 e 2023, come risultante dalle deliberazioni presidenziali nn. 297/2020 aggiornata dalla 137/2021 e come di seguito rideterminato:

2022			Tipologia di selezione	2023			Tipologia di selezione
N.	Cat.	Profilo		N.	Cat.	Profilo	
1	D	Economico	Mobilità art. 30 D. Lgs 165/2001 o attingimento graduatorie all'art. 14-ter del D.L. 4/2019 e art. 7, comma 1, lett. g), all. 1, al Reg. Uff. e Serv.	1	D	Amm.vo	Mobilità art. 30 D. Lgs 165/2001 o attingimento graduatorie all'art. 14-ter del D.L. 4/2019 e art. 7, comma 1, lett. g), all. 1, al Reg. Uff. e
1	D	Tecnico	Mobilità art. 30 D. Lgs 165/2001 o attingimento graduatorie all'art. 14-ter del D.L. 4/2019 e art. 7, comma 1, lett. g), all. 1, al Reg. Uff. e Serv.	1	D	Economico	Mobilità art. 30 D. Lgs 165/2001 o attingimento graduatorie all'art. 14-ter del D.L. 4/2019 e art. 7, comma 1, lett. g), all. 1, al Reg. Uff. e

1	D	Amm.vo	Mobilità art. 30 D. Lgs 165/2001 o attingimento graduatorie all'art. 14-ter del D.L. 4/2019 e art. 7, comma 1, lett. g), all. 1, al Reg. Uff. e Serv.e Serv.	1	C	Amm.vo	Mobilità art. 30 D. Lgs 165/2001 o attingimento graduatorie all'art. 14-ter del D.L. 4/2019 e art. 7, comma 1, lett. g), all. 1, al Reg. Uff. e Serv.e Serv.
1	D	Culturale	Mobilità art. 30 D. Lgs 165/2001 o attingimento graduatorie all'art. 14-ter del D.L. 4/2019 e art. 7, comma 1, lett. g), all. 1, al Reg. Uff. e Serv.e Serv.	1	C	Economico	Mobilità art. 30 D. Lgs 165/2001 o attingimento graduatorie all'art. 14-ter del D.L. 4/2019 e art. 7, comma 1, lett. g), all. 1, al Reg. Uff. e Serv.e Serv.
1	C	Tecnico	Mobilità art. 30 D. Lgs 165/2001 o attingimento graduatorie all'art. 14-ter del D.L. 4/2019 e art. 7, comma 1, lett. g), all. 1, al Reg. Uff. e Serv.e Serv.				
2	B	Operatore	Mobilità art. 30 D. Lgs 165/2001 o attingimento graduatorie all'art. 14-ter del D.L. 4/2019 e art. 7, comma 1, lett. g), all. 1, al Reg. Uff. e Serv.e Serv.				
1	D	Economico	. Progressione verticale art. 22 comma 15 del D. Lgs 75/2017	1	D	Tecnico	Progressione verticale art. 52, comma 1 bis, D. Lgs 165/2001
				1	C	Amm.vo	
8				6			

dando atto che nel caso in cui le procedure di mobilità e/o di attingimento da graduatorie già approvate presso altri Enti risultassero deserte le assunzioni verranno effettuate con le normali procedure concorsuali;

- 16. DI DARE ATTO** che per la copertura dei suddetti posti, annualità 2022 e 2023, verranno attivate le azioni occupazionali di “procedura di mobilità volontaria, ex art. 30 D.Lgs. 165/2001” ovvero, in alternativa, “utilizzo delle graduatorie in vigore di concorsi pubblici espletati da altre Amministrazioni”, attesa l’urgenza di avere immediatamente a disposizione tali professionalità per le esigenze organizzative dell’Ente, nonché con n. 1 progressione fra aree funzionali diverse (progressione verticale ex art 52 comma 1 bis D. Lgs 165/2001), come da suindicato prospetto;
- 17. DI AUTORIZZARE**, per l’anno 2023, n. 3 progressioni tra aree funzionali nella misura del 30% per l’anno 2022 e del 50 % per l’anno 2023 sul totale dei posti disponibili nelle categorie funzionali C e D, dando atto che nel caso in cui nel corso dell’anno venissero approvate norme che consentano un numero maggiore di progressioni verticali si procederà ad una nuova modifica della programmazione,
- 18. DI AUTORIZZARE**, ai sensi dell’art. 35, comma 4, del D.Lgs. n. 165/2001, l’avvio delle procedure di mobilità di cui all’art. 30 del D. Lgs n. 165/2001 per il reclutamento di detto personale nell’osservanza dell’obbligo previsto dall’art. 34bis in ordine alla mobilità obbligatoria;
- 19. DI APPORTARE**, per tutto quanto motivato nelle premesse del presente atto e qui richiamate, le seguenti modifiche alla programmazione del fabbisogno del personale a tempo determinato annualità 2021/2023, annualità 2022, come già approvata con DP 297/2020 e successivamente modificata con DP 137/2021:

<b>2022</b>		
<b>Assunzioni con rapporto di lavoro flessibile</b>		
<b>Numero</b>	<b>Profilo professionale</b>	<b>costo</b>
3	Istruttori Direttivi Tecnici cat. D a tempo determinato in somministrazione lavoro ex D.Lgs. n. 81/2015	<b>€ 101.588,43</b>
1	Istruttore economico-finanziario	<b>€ 31.096,24</b>
2	Istruttore tecnico-geometra	<b>€ 62.192,48</b>
2	Istruttore amministrativo	<b>€ 62.192,48</b>
<b>3</b>	<b>Totale</b>	<b>€ 257.069,63</b>
	<b>Budget residuo</b>	<b>€ 196.957,15</b>

- 20. DI REVOCARE** l'autorizzazione a procedere all'attivazione di apposita procedura per l'assunzione di un dirigente extra dotazione organica, ai sensi dell'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", disposta con DP n. 297/2020 nell'ambito delle assunzioni con rapporti di lavoro flessibili per l'anno 2022 per la somma di € 114.130,59=.
- 21. DI ATTIVARE** tutte le procedure necessarie alla stipula di contratto con un'agenzia autorizzata, iscritta nell'apposito albo informatico tenuto presso l'Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro (ANPAL), per la somministrazione di n. 3 Istruttori Direttivi Tecnici cat. D a tempo determinato e n. 1 istruttore contabile economo.
- 22. 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.
- 23. 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 2021/2023 e s.m.i..
- 24. DI DARE ATTO**, altresì, che 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.i., tutt'ora vigente, che costituisce il tetto di spesa potenzialmente massimo;
- 25. DI DARE ATTO**, inoltre, che le previsioni del presente provvedimento saranno inserite nel DUP 2022/2024, da approvarsi contestualmente al Bilancio 2022-2024;
- 26. 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 2022/2024, nonché delle eventuali disposizioni in merito alle competenze delle Province;
- 27. 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.

28. **DI DISPORRE** la trasmissione del presente atto alle organizzazioni sindacali territoriali e alle R.S.U. aziendali, nonché al Comitato unico di garanzia.
29. **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 08/02/2022

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

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



# Provincia di Benevento

Proposta di Delibera Presidenziale N. 2 del 08/02/2022  
Gestione Giuridica del Personale

## PARERI

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

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

**Motivazione:**

Benevento, 08/02/2022

**IL SEGRETARIO GENERALE**  
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, 14/02/2022

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

**Il Dirigente**  
**Settore Amministrativo-Finanziario**  
f.to Avv. Nicola Boccalone

*Letto, confermato e sottoscritto*

**Il Vice Presidente  
f.to Nino Lombardi**

**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 24/03/2022**

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

---