

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



PROVINCIA di BENEVENTO

COPIA Deliberazione n. 302 del 14/12/2022 del Presidente della Provincia

Oggetto: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2022/2024 E PIANO DELLE ASSUNZIONI PER L'ANNO 2022

L'anno **duemilaventidue**, il giorno **quattordici** del mese **dicembre** alle ore **14:05** presso la Rocca dei Rettori il Presidente della Provincia, Nino Lombardi, ha adottato la presente deliberazione.

Partecipa il 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:

1. **DI APPROVARE** la programmazione del fabbisogno del personale a tempo indeterminato annualità 2022/2024, in aggiornamento alla DP 65/2022 relativa alla programmazione 2021/2023 annualità 2022 come segue:

2022							
Per l'anno 2022 si conferma la programmazione di cui alla deliberazione presidenziale n. 65 del 24.03.2022 con le INTEGRAZIONI di seguito indicate:							
Numero	Categoria	Profilo	Spesa comprensiva di stipendi ed oneri CPDEL 23,80 – INADEL 2,88 – al netto IRAP)	Budget a disposizione per assunzioni 2022	RESIDUI		
1	D	finanziario	€ 30.377,98				
1	D	Giornalista - pubblicista	€ 30.377,98				
1	D	Amm.vo	€ 30.377,98				
1	C	finanziario	€ 27.919,52				
1	C	Amm.vo	€ 27.919,52				
2	B3	Amm.vo	€ 52.325,04				
7	Totale		€ 199.208,02			€ 838.456,15	€ 639.158,13
2023							
Per l'anno 2023 si conferma la programmazione di cui alla deliberazione presidenziale 297/2020 e 65/2022 con le integrazioni e rettifiche di seguito indicate							
Numero	Categoria	Profilo	Spesa (comprensiva di stipendi ed oneri CPDEL 23,80 –INADEL 2,88 – al netto IRAP)	Budget a disposizione per assunzioni 2023	RESIDUI		
2	DIR	TECNICO	€ 228.261,18				
1	D	Legale	€ 30.377,98				
1	D	Tecnico	€ 30.377,98				
2	D	Amm.vo	€ 60.755,96				
2	C	Amm.vo	€ 55.839,04				
2	C	Finanzi	€ 55.839,04				
2	C	Culturale	€ 55.839,04				
2	C	tecnico	€ 55.839,04				
3	B	operatore	€ 74.248,08				
1	B3	Amm.vo	€ 26.162,52				
18	Totale		€ 673.539,86			€ 838.456,15	164.916,29

2. **DI DARE ATTO CHE** per quanto concerne l'annualità 2024 ci si riserva di programmare le assunzioni sulla base degli accadimenti dell'anno in corso e del prossimo;
3. **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. 34 bis del D.Lgs n.165/2001 nell'osservanza dell'obbligo della mobilità obbligatoria, e successivamente in alternativa:
 - 1) nuove procedure concorsuali pubbliche ex art 97 della costituzione
 - 2) la mobilità volontaria ex art 30
 - 3) lo scorrimento delle graduatorie in vigore di concorsi pubblici propri o di altre amministrazioni;
4. **DI RISERVARSI** di attivare, sui posti di dirigente a tempo indeterminato, la procedura ex art 110 primo comma del D. Lgs.vo 267/2000 in attesa del termine delle procedure per l'assunzione a tempo indeterminato;
5. **DI ATTIVARE** le seguenti progressioni verticali di carriera, nelle more della sottoscrizione del CCNL per il triennio 2019-2021, in recepimento delle innovazioni normative, prevedendo nell'annualità 2023 il ricorso a tale istituto secondo quanto stabilito dall'art. 52 del D.Lgs n. 165/2001 e dall'art. 68 del vigente Regolamento degli uffici e dei servizi dell'Ente adottato con delibera P n. 281 del 04.12.2020:

PROCEDURE SELETTIVE INTERNE - PROGRESSIONE VERTICALE			
1	B	Operatore amministrativo	Progressione verticale
1	C	Tecnico	Progressione verticale
2	C	Amministrativo	Progressione verticale
1	C	Finanziario	Progressione verticale
1	D	Amministrativo	Progressione verticale
1	D	Tecnico	Progressione verticale

6. **DI APPROVARE**, la programmazione del fabbisogno del personale a tempo determinato annualità 2022/2024 come segue:

Assunzioni con rapporto di lavoro a tempo determinato		
BUDGET RESIDUO DISPONIBILE ANNO 2022: € 409.921,60		
1. LAVORO INTERINALE		
2	Istruttori Direttivi amministrativi (somministrazione lavoro ex D.Lgs. n. 81/2015)	€ 80.000,00
1	Operatore amministrativo (somministrazione lavoro ex D.Lgs. n. 81/2015)	€ 28.000,00
3	TOTALE (A)	€ 108.000,00
2. CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO		
1	Istruttore direttivo amministrativo cat. D (Art 90 D. Lgs 267/2000 Staff presidenza)	€ 33.862,59
1	Istruttore amministrativo cat. C (Art 90 D. Lgs 267/2000 Staff presidenza)	€ 31.096,24
2	TOTALE (B)	€ 64.958,83
TOTALE (A+B)		€ 172.958,83
BUDGET RESIDUO ANNO 2022		€ 236.962,77
Assunzioni con rapporto di lavoro a tempo determinato		
BUDGET RESIDUO DISPONIBILE ANNO 2023: € 267.858,23		
1. LAVORO INTERINALE		
1	Istruttore finanziario (somministrazione lavoro ex D. Lgs. n. 81/2015)	€ 30.000,00
3	Istruttori amministrativi (somministrazione lavoro ex D. Lgs. n. 81/2015)	€ 97.500,00
3	TOTALE (A)	€ 127.500,00
2. CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO		
1	Istruttore direttivo amministrativo cat. D (Art 90 D. Lgs 267/2000 Staff presidenza)	€ 33.862,59
1	Istruttore amministrativo cat. C (Art 90 D. Lgs 267/2000 Staff presidenza)	€ 31.096,24
2	TOTALE (B)	€ 64.958,83
TOTALE (A+B)		€ 192.458,83

7. **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 i contratti di somministrazione di lavoro;
8. **DI PRECISARE** che il presente fabbisogno del personale è stato redatto in conformità alle indicazioni contenute nelle linee di indirizzo formulate dal Decreto dell'11.02.2022;
9. **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.;
10. **DI DARE ATTO CHE** a seguito della conclusione delle procedure di assunzione di cui alla suesposta programmazione per l'anno 2022 e 2023, la consistenza del personale della Provincia di Benevento al 31.12.2023 sarà la seguente:

<i>Categoria giuridica</i>	<i>Dotazione al 01.10.2022</i>	<i>Dotazione al 31.12.2023</i>
Dirigenti	2	4
D/D3	24	43
C	30	43
B3	3	6
B	18	23
A	10	9
Totale	87	128

fatto salvo l'esito positivo delle progressioni verticali programmate che determinerebbero modifiche nella consistenza delle singole categorie e che verranno registrate al termine delle stesse;

11. **DI DARE ATTO**, inoltre, che le informazioni generali e previsionali relative al presente provvedimento sono contenute nel DUP 2022/2024 approvato con DCP n. 12 del 13.09.2022 e nel Bilancio 2022-2024 di cui alla DCP n. 13 del 13.09.2022 e che la presente proposta di deliberazione, una volta approvata, determinerà anche la relativa **modifica ed integrazione nel DUP** per quanto non già in esso previsto;
12. **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;
13. **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;
14. **DI DARE ATTO CHE** sul presente atto è stato reso parere favorevole del Collegio dei Revisori dei Conti di cui al verbale n. 31 del 13.12.2022 trasmesso al protocollo n. 27101 del 13.12.2022, ai sensi dell'art. 19, comma 8, della L. 448/2001 e dell'art. 82 del regolamento di contabilità;
15. **DI TRASMETTERE** la presente
 - Ai Revisori dei Conti
 - All'OIV

- Ai Consiglieri Provinciali
- ai dirigenti ed alle PO

16. **DI DARE ATTO CHE** il presente atto verrà trasmesso alle organizzazioni sindacali territoriali e alle R.S.U. aziendali, nonché al Comitato unico di garanzia;

17. **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:

APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2022/2024 E PIANO DELLE ASSUNZIONI PER L'ANNO 2022

**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. 33 comma 1 bis e ter del D.L. 34/2019, *c.d. “valore soglia”*, avrebbero trovato 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;

Visto il Decreto 11 gennaio 2022 della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica di *“Individuazione dei valori soglia ai fini della determinazione delle capacità assunzionali delle province e delle città metropolitane.”*, pubblicato in GU n. 49 del 28-2-2022 entrato in vigore il 16 marzo 2022;

Visto

- 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:
 - 1) meno di 250.000 abitanti;
 - 2) 250.000 - 349.999 abitanti;
 - 3) 350.000 - 449.999 abitanti;
 - 4) 450.000 - 699.999 abitanti;
 - 5) 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) d) province da 450.000 a 699.999 abitanti, 19,7 per cento;
 - 5) e) 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”.

Ricordato che

1. Con l'articolo 6, comma 5 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 è stato introdotto il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO) volto a garantire nella Pubblica Amministrazione la massima semplificazione, sostenere una visione integrata e complessiva dei diversi assi di programmazione, garantire la qualità e la trasparenza dei servizi per cittadini e imprese e la progressiva reingegnerizzazione dei processi.
2. Il nuovo documento di programmazione (PIAO) in corso di definizione assorbirà gli attuali atti di pianificazione relativi alla performance, alle azioni positive, alla prevenzione della corruzione, al lavoro agile, ai fabbisogni di personale, alla formazione, nonché il piano esecutivo di gestione.
3. Nelle more dell'approvazione definitiva da parte del Governo del PIAO, la Provincia di Benevento adotta il presente atto di programmazione in aggiornamento del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP) di cui alla DP n. 65/2022, dato che, in vista della prossima approvazione del bilancio di previsione e del DUP 2022/2024, lo strumento della programmazione triennale dei fabbisogni è indispensabile per una corretta pianificazione delle politiche del personale e del reclutamento di nuove risorse.
4. Secondo l'art. 39, comma 1, legge 449/1997, l'adozione del Piano Triennale fabbisogno di personale costituisce un preciso obbligo normativo finalizzato alle esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse “per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio”, oltre a rappresentare il presupposto per le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento ai sensi dell'art. 35, comma 4, D.Lgs n. 165/2001.
5. Il Piano Triennale fabbisogno di personale si configura quale atto di programmazione adottato dal competente organo deputato all'esercizio delle funzioni di indirizzo politico-amministrativo, coerentemente con gli altri atti di programmazione dell'Ente, al fine di poter avviare le relative procedure di autorizzazione connesse con il reclutamento, in ragione delle esigenze e priorità generate dall'analisi organizzativa.

Dato atto che il contesto di riferimento in base al quale programmare le azioni in materia di risorse umane è il seguente:

1. Quadro normativo di riferimento:

- artt. 89 e 91 del D.Lgs 18.8.2000, n. 267 (rideterminazione dotazione organica e assunzioni);
- artt. 6, 6-bis e 6-ter D.Lgs 30.3.2001, n. 165 (organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale);
- art. 33, commi 1 e 2, D.Lgs 30.3.2001, n. 165 (verifica assenza di posizioni professionali in sovrannumero);
- art.1, comma 557 e ss., Legge n. 296/2006 (rispetto del tetto di spesa di personale media triennio 2011-2013);

- art. 9, comma 1-quinquies, D.L. n. 113/2016 (assenza dello stato di deficitarietà strutturale e di dissesto, nonché rispetto dei termini BDAP); art. 48, D.Lgs 198/2006 (adozione piano triennale delle azioni positive);
- art.9, comma 3-bis, D.L. n. 185/2008 (certificazione dei crediti piattaforma elettronica);
- art. 10, comma 5, D.Lgs n. 150/2009 (adozione piano triennale della performance);
- art. 9, comma 28 del D.L. 31 maggio 2010, n. 78 (limite della spesa per rapporti di lavoro flessibile nel limite di quella sostenuta nel 2009);
- art. 52, D.Lgs n. 165/2001 (progressioni verticali nel limite del 50% dei posti programmati sino al 31.12.2022);
- legge 12 marzo 1999, n. 68 (diritto del lavoro dei disabili e altre categorie);
- art. 33 del D.L. 30 aprile 2019, n. 34 (disposizioni in materia di assunzione di personale a tempo indeterminato in base alla sostenibilità finanziaria).
- Decreto 11 gennaio 2022 della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica di *“Individuazione dei valori soglia ai fini della determinazione delle capacità assunzionali delle province e delle città metropolitane.”*, pubblicato in GU n. 49 del 28-2-2022 entrato in vigore il 16 marzo 2022

2. Obiettivo strategico delle risorse umane

- Il capitale umano è il tema chiave per il futuro del Paese e della nostra Pubblica Amministrazione: è sulle persone, infatti, che si gioca il successo di qualsiasi politica pubblica indirizzata a cittadini e imprese, attraverso specifici percorsi di reclutamento, formazione, valorizzazione, organizzazione del lavoro e responsabilità.
- Le profonde trasformazioni del lavoro, i processi di innovazione, la sempre maggiore interdipendenza tra la PA e i cittadini richiedono agilità culturale, capacità di adattamento e di assecondare le trasformazioni e una continua riqualificazione delle persone.
- Numerose sono le sfide che la Provincia di Benevento è chiamata ad affrontare in questo periodo di fermento e di cambiamento, come individuate nel Piano di riassetto organizzativo, coerentemente con il Documento unico di programmazione. E' indubbio, pertanto, che una efficace azione di selezione e reclutamento delle risorse umane consentirà all'Ente di vincere tali sfide e di garantire, altresì, adeguate azioni di formazione, crescita e valorizzazione del capitale umano.

Dato atto pure che sussistono nella vigente normativa limiti e vincoli alla spesa di personale ed in particolare:

1. Verifica dell'assenza di posizioni professionali in sovrannumero.

Si è provveduto, previa valutazione della situazione finanziaria dell'Ente, ad effettuare una ricognizione della dotazione organica dell'Ente e del personale assegnato alle singole unità operative, delle competenze attribuite alle medesime, delle modalità di gestione dei servizi e la suddetta ricognizione non ha evidenziato situazioni di eccedenza e, conseguentemente, alla luce delle necessità organizzative emergenti, ha meglio definito i fabbisogni assunzionali per il triennio 2022-2024,

2. Assenza dello stato di deficitarietà strutturale e di dissesto e rispetto dei termini.

Il ricorso ad assunzioni di personale a qualunque titolo e con qualunque tipologia contrattuale è subordinato al rispetto del vincolo di finanza pubblica che coincide con gli equilibri ordinari di bilancio, disciplinati dall'armonizzazione contabile (D.Lgs n. 118/2011) e dal TUEL. L'art. 9, comma 1-quinquies del D.L. 113/2016, come modificato dall'art. 1, comma 904 della L. n. 145/2018 e dall'art. 3-ter, comma 1 del D.L. 80/2021, prevede il rispetto dei termini per l'approvazione dei bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato e del termine di 30 giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche di cui all'art. 13 della L. n. 196/2009.

3. Vincoli ordinamentali in tema di assunzioni.

La corretta tenuta della piattaforma elettronica al fine della certificazione dei crediti ai sensi dell'art.9, comma 3-bis del D.L. n. 185/2008 costituisce condizione indispensabile per procedere ad assunzioni di personale.

Altro presupposto indispensabile è costituito dall'adozione del Piano Triennale delle Azioni Positive e pari opportunità ai sensi dell'art. 48, D.Lgs n. 198/2006, che per il triennio 2022/2024 è stato approvato in data 03 febbraio 2022 con DP n. 16 di data 13.02.2022.

L'art. 10, comma 5, D.Lgs n. 150/2009 per procedere ad assunzioni di personale, prevede l'adozione del Piano della Performance, che per il triennio 2022/2024, in attesa della approvazione del DUP e del bilancio di previsione, è stato approvato in via provvisoria con DP 23 dell'11.02.2022.

Ai sensi dell'art.6-ter, comma 5 del D.Lgs n. 165/2001, infine, si prevede la trasmissione del Piano dei fabbisogni di personale al Dipartimento della funzione pubblica entro 30 giorni dalla sua adozione.

4. Limite finanziario contenimento della spesa di personale.

La tabella che segue (TETTO DI SPESA DI PERSONALE) rappresenta il rispetto del limite di spesa di personale art. 1, comma 557 e ss. Legge n. 296/2006 per l'annualità 2022

tetto spesa 2011/2013 - calcolo - ex art 1 comma 557 l. 296/2006 o comma 562				
	media 2011/2013	previsione 2022	previsione 2023	previsione 2024
spesa macroaggregato 101	€ 12.190.446,42			
spesa macroaggregato buoni pasto 103	€ 234.037,07			
IRAP macroaggregato 102	€ 787.364,07			
altre spese				
totale spese di personale (A)	€ 13.211.847,56	€ 6.316.489,45	€ 7.091.188,02	
componenti escluse (B)	€ 2.413.720,52			
componenti assoggettate al limite di spesa (A-B)	€ 10.798.127,04			

Dato atto che il tetto di spesa di personale di cui all'art. 1, commi 557 e ss L. 296/2006 per il triennio 2022-2024 sarà rispettato in considerazione dei seguenti elementi:

1. i futuri incrementi di spesa derivanti dall'applicazione dei rinnovi contrattuali sono considerate componenti escluse;
2. **la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato è esclusa dal suddetto computo per espressa previsione dell'art. 7 del D.M. 11.1.2022.**

Ricordato che in base al principio di sostenibilità finanziaria e di determinazione degli spazi finanziari per assunzione di personale a tempo indeterminato:

1. il Dm dell'11 gennaio 2022 disciplina le assunzioni di personale a tempo indeterminato nelle Province e nelle città metropolitane. Il D.M. detta una nuova disciplina che si fonda sul principio di sostenibilità finanziaria che supera il concetto della "capacità assunzionale" basato sul principio del turn over di cui all'art. 3, comma 5-sexies del D.L. n. 90/2014.
2. Vengono individuati i criteri per stabilire quando e in che misura le province possono assumere nuovo personale a tempo indeterminato a decorrere dal 1° gennaio 2022, nel rispetto delle tre condizioni seguenti:
 1. adozione del Piano triennale dei fabbisogni di personale (art. 4, comma 3);
 2. rispetto dell'equilibrio pluriennale di bilancio, asseverato dall'organo di revisione (art. 4, comma 3);
 3. rispetto dei valori soglia di massima spesa del personale, individuati per fascia demografica e determinati dal rapporto tra spesa complessiva del personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi (e al netto dell'irap), come rilevata nell'ultimo rendiconto approvato e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione.
3. L'art. 7 del predetto Decreto specifica che la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante dall'attuazione dello stesso, non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa di cui all'art. 1, comma 557-quater, Legge 296/2006.
4. L'art. 16 del D.L. 24 giugno, n. 113 ha abrogato la lettera a) dell'art. 1, comma 557 che stabiliva la graduale riduzione dell'incidenza della spesa di personale sulla spesa corrente.
5. Ai sensi e per gli effetti di cui all'art 5 comma 1 del DM 11.01.2022 in fase di prima applicazione dello stesso decreto e fino al 31 dicembre 2024 le province possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, **la spesa del personale registrata nel 2019**, in misura non superiore a:
 - anno 2022 – massimo 22%;
 - anno 2023 – massimo 24%
 - anno 2024 – massimo 25%.
6. La provincia di Benevento **rientra nella fascia b)** dell'art. 3 comma 1 del DM 11.01.2022, relativa agli enti con più di 250.000 abitanti e meno di 349.999, **per la quale è previsto il rispetto del valore soglia nella misura del 19.1%.**

7. il prospetto contabile elaborato ai sensi degli artt. 2 e 4 del citato Decreto del 11.01.2022, teso a calcolare il valore soglia in cui rientra la Provincia di Benevento (sostenibilita' finanziaria), rappresenta i valori economici, sulla base dei quali verificare il rispetto del valore soglia, ai fini dell'incremento della spesa di personale a far data 1° gennaio 2022, tenuto conto che l'ultimo rendiconto approvato è quello riferito all'annualità 2021.
8. In coerenza con il principio di "sostenibilità finanziaria" che evoca il rispetto degli obiettivi di spesa da garantire nel tempo, in chiave prospettica, per assicurare stabili equilibri di bilancio, la fase finale rappresenta il rispetto del valore soglia sulla base del rendiconto dell'anno 2021 (**vedi allegato sub 1**)

n.	voce	valore
A)	Media delle entrate correnti ultimo triennio (2019/2020/2021)	33.131.486,65 €
	FCDE stanziato nel bilancio di previsione 2021	-477.634,91 €
Entrate nette da considerare (tot. A)		32.653.851,74 €
B)	Spesa personale rendiconto 2021	5.386.910,30 €
	IRAP 2021	-276.095,21 €
Spesa del personale da considerare (tot. B)		5.110.815,09 €
CALCOLO VALORE SOGLIA		
B*100/A		15,65%

9. Secondo il calcolo di cui sopra la Provincia di Benevento rispetta il valore soglia dell'art. 4 comma 1 del DM 11.01.2022 che per gli enti con più di 250.000 abitanti e meno di 349.999 prevede **il rispetto del valore soglia nella misura del 19.1%**.
10. Stante tale attestazione il calcolo della spesa ammissibile per l'anno 2022 per spese di personale è il seguente:

CALCOLO SPESA AMMISSIBILE	
SPESA PERSONALE ANNO 2019 (ART 5 comma 1 DM 11.01.2022)	€ 4.192.280,74
Percentuale massima di aumento della spesa del personale dell'anno 2019 per l'anno 2022 (ART 5 comma 1 DM 11.01.2022)	22%
percentuale di aumento della spesa del 2019, per il 2022 , che consente di per il 2022 e per il 2023 di non superare il valore soglia di 19,1 = 20% (vedi allegato sub 1)	€ 838.456,15

Dato atto che per quanto concerne le progressioni verticali ex art. 52 del d.lgs. n. 165/2001:

- la Provincia di Benevento ha inteso valorizzare le professionalità interne e già nell'anno 2021 sono state avviate e concluse n. 2 selezioni di progressione verticale ai sensi dell'art. 52 del D.Lgs. n. 165/2001 e nell'anno 2022 n. 1 selezioni di progressione verticale ai sensi dell'art. 52 del D.Lgs. n. 165/2001
- L'art. 3 del D.L. n. 80/2021 ha riscritto la disciplina delle progressioni **economiche e di carriera**, rinviando la definizione degli istituti alla contrattazione collettiva, secondo i seguenti principi:
 - definizione di un'ulteriore categoria per l'inquadramento del personale di "elevata qualificazione";

- individuazione dei criteri della progressione all'interno della categoria, in funzione delle capacità culturali e professionali e dell'esperienza maturata e secondo principi di selettività in funzione dell'attività svolta e dei risultati raggiunti;
 - individuazione dei criteri della progressione verticale che deve avvenire tramite una procedura comparativa, basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni di servizio, sull'assenza dei provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli e competenze professionali, ovvero di titoli di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso alla categoria dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti, nel limite del 50% delle posizioni disponibili destinate all'accesso dall'esterno;
 - definizione di nuovi inquadramenti professionali, anche in deroga ai titoli di studio previsti per l'accesso alla categoria dall'esterno.
- Nelle more della sottoscrizione del CCNL per il triennio 2019-2021, in recepimento delle predette innovazioni normative, nell'annualità 2022 si prevede il ricorso ulteriore all'istituto della verticalizzazione secondo quanto stabilito dall'art. 52 del D.Lgs n. 165/2001 e dall'art. 68 del vigente Regolamento degli uffici e dei servizi dell'Ente adottato con delibera P n. 281 del 04.12.2020

Dato atto che per quanto concerne il PIANO ASSUNZIONI 2022-2024:

- Il programma di reclutamento delle risorse umane della Provincia di Benevento nel corso del 2022, supera le logiche sostitutive - dirette per lo più a mantenere le strutture organizzative ingessate e ancorate alla propria storicità - per cogliere le opportunità di rinnovamento che il nuovo contesto socio-economico richiede alla Pubblica Amministrazione.
- L'acquisizione di personale "giovane" e "motivato" in possesso, di norma, di percorsi formativi elevati contribuisce ad innovare ed agevolare la reingegnerizzazione dei processi e delle attività dell'Ente, in funzione di un generale efficientamento dello stesso.
- Coerentemente con gli atti di programmazione adottati, si rende necessario procedere al reclutamento di nuove risorse umane.

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 e la n. 165 del 01.07.2021, con le quali è stato approvato il nuovo assetto organizzativo dell'Ente;

Ricordato 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;

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 100% anno 2009 (art. 1, comma 562, L. 234/2021 - Legge di bilancio 2022)		
Spesa sostenuta nel 2009 per tipologia contrattuale:		Spesa SOSTENIBILE anno 2022
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	
TOTALE ANNO 2009	€ 504.821,00	(100% risorse 2009) = € 504.821,00
<ul style="list-style-type: none"> • n. 2 assunzioni articolo 110 secondo comma (n. 1 dal 01.01.2022 al 10.03.2022 e n. 1 dal 01.01.2022 al 29.09.2022) • n. 1 assunzione articolo 90 staff del Presidente (dall'01.01.2022 fino al 29.07.2022) • contratti interinali a far data dal 16.08.2022 e fino al 31.12.2022 (3 C e 1 D) 		Fondi già utilizzati anno 2022 = € 94.899,40
		Fondi disponibili anno 2022 € 409.921,60

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;
- 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

Rilevato che sono in corso di completamento le procedure per le assunzioni di personale per gli anni 2018-2020, 2021 e 2022 di cui alla DP 65/2022, delle quali si conferma la programmazione delle acquisizioni di personale ancora da realizzare;

Rilevato pertanto che i fabbisogni 2022/2024, annualità 2022 e 2023 sono, dunque, INTEGRATI rispetto alla DP 65/2022 ed al DUP approvato con DCP n. 16/2022, sulla base delle nuove esigenze emerse, come di seguito indicato:

2022

Per l'anno 2022 si conferma la programmazione di cui alla deliberazione presidenziale n. 65 del 24.03.2022 con le INTEGRAZIONI di seguito indicate:

Numero	Categoria	Profilo	Spesa comprensiva di stipendi ed oneri CPDEL 23,80 – INADEL 2,88 – al netto IRAP)	Budget a disposizione per assunzioni 2022	RESIDUI
1	D	finanziario	€ 30.377,98		
1	D	Giornalista - pubblicista	€ 30.377,98		
1	D	Amm.vo	€ 30.377,98		
1	C	finanziario	€ 27.919,52		
1	C	Amm.vo	€ 27.919,52		
2	B3	Amm.vo	€ 52.325,04		
7	Totale		€ 199.208,02		

2023

Per l'anno 2023 si conferma la programmazione di cui alla deliberazione presidenziale 297/2020 e 65/2022 con le integrazioni e rettifiche di seguito indicate

Numero	Categoria	Profilo	Spesa (comprensiva di stipendi ed oneri CPDEL 23,80 –INADEL 2,88 – al netto IRAP)	Budget a disposizione per assunzioni 2023	RESIDUI		
2	DIR	TECNICO	€ 228.261,18				
1	D	Legale	€ 30.377,98				
1	D	Tecnico	€ 30.377,98				
2	D	Amm.vo	€ 60.755,96				
2	C	Amm.vo	€ 55.839,04				
2	C	Finanzi	€ 55.839,04				
2	C	Culturale	€ 55.839,04				
2	C	tecnico	€ 55.839,04				
3	B	operatore	€ 74.248,08				
1	B3	Amm.vo	€ 26.162,52				
18	Totale		€ 673.539,86			€ 838.456,15	164.916,29

Ritenuto di riservarsi di attivare, sui posti di dirigente a tempo indeterminato, la procedura ex art 110 primo comma del D. Lgs.vo 267/2000 in attesa del termine delle procedure per l'assunzione a tempo indeterminato;

Ritenuto, altresì, nelle more del completamento delle procedure concorsuali già autorizzate ed avviate come di seguito meglio specificate e che si presume si concluderanno entro il prossimo 31.12.2022 con assunzione in servizio al 01.01.2023 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 confermando 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

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 pure il nuovo CCN Funzioni Locali

VISTO il programma della assunzioni per gli anni 2022 e 2023 e dato atto che si possono prevedere progressioni verticali destinate al personale dipendente applicando, per il 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 e come previsto dal dal CCNL Funzioni Locali, 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	0	0	0	2	50% di 2 = 1	1
B3	2	30% di 2 = 0,66	0	1	50% di 1 = 0,5	0
C	2	30% di 2 = 0,66	0	8	50% di 8 = 4	4
D	3	30% di 3 = 0,99	0	4	50% di 4 = 2	2

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

Assunzioni con rapporto di lavoro a tempo determinato		
BUDGET RESIDUO DISPONIBILE ANNO 2022: € 409.921,60		
3. LAVORO INTERINALE		
2	Istruttori Direttivi amministrativi (somministrazione lavoro ex D.Lgs. n. 81/2015)	€ 80.000,00
1	Operatore amministrativo (somministrazione lavoro ex D.Lgs. n. 81/2015)	€ 28.000,00
3	TOTALE (A)	€ 108.000,00
4. CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO		
1	Istruttore direttivo amministrativo cat. D (Art 90 D. Lgs 267/2000 Staff presidenza)	€ 33.862,59
1	Istruttore amministrativo cat. C (Art 90 D. Lgs 267/2000 Staff presidenza)	€ 31.096,24
2	TOTALE (B)	€ 64.958,83
TOTALE (A+B)		€ 172.958,83
BUDGET RESIDUO ANNO 2022		€ 236.962,77
Assunzioni con rapporto di lavoro a tempo determinato		
BUDGET RESIDUO DISPONIBILE ANNO 2023: € 267.858,23		
3. LAVORO INTERINALE		
1	Istruttore finanziario (somministrazione lavoro ex D. Lgs. n. 81/2015)	€ 30.000,00
3	Istruttori amministrativi (somministrazione lavoro ex D. Lgs. n. 81/2015)	€ 97.500,00
3	TOTALE (A)	€ 127.500,00
4. CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO		
1	Istruttore direttivo amministrativo cat. D (Art 90 D. Lgs 267/2000 Staff presidenza)	€ 33.862,59
1	Istruttore amministrativo cat. C (Art 90 D. Lgs 267/2000 Staff presidenza)	€ 31.096,24
2	TOTALE (B)	€ 64.958,83
TOTALE (A+B)		€ 192.458,83

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, la procedura di mobilità esterna obbligatoria, finalizzata all'eventuale collocamento obbligatorio di personale posto in mobilità da altre Amministrazioni Pubbliche;
- 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 riducendo da 60 a 45 giorni il termine per l'eventuale assegnazione di personale in disponibilità di cui all'art. 34.bis del medesimo decreto e che la stessa possibilità è stata prorogata fino al 31.12.2023;

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;

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;

Dato atto che per il piano delle assunzioni degli anni 2022/2024 è intenzione di questa amministrazione avvalersi eventualmente delle graduatorie con idonei dei concorsi pubblici proprie o, nel caso di vacanza di graduatorie proprie, di quelle approvate da altri enti, 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;

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 2021, approvato con deliberazione di Consiglio Provinciale n. 11 del 13.09.2022, e trasmesso alla Banca dati della Pubblica Amministrazione;
- con deliberazioni del Consiglio Provinciale n. 12 e n. 13 del 13.09.2022 ha approvato, rispettivamente, il Documento Unico di Programmazione 2022/2024 (D.U.P.) ed il Bilancio di previsione finanziario 2022/2024, che è stato trasmesso alla Banca dati della Pubblica Amministrazione di cui all'art. 13 della L. 196/2009;
- che la presente costituisce modifica ed integrazione al DUP 2022/2024 per quanto concerne le figure professionali da reclutare e la relativa spesa che comunque rimane all'interno dei limiti previsti dalla legge;
- ha approvato il rendiconto della gestione relativo all'esercizio finanziario 2021 con deliberazione del Consiglio Provinciale n. 11 del 13.09.2022;
- ha rispettato il pareggio di bilancio per il 2021;
- ha in corso l'approvazione del bilancio consolidato per l'esercizio 2021;
- 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 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 posti che intende ricoprire e sono già previsti e vacanti nella dotazione organica rideterminata con deliberazione del C.P. n. 28 del 07.09.2018 e successivi provvedimenti;
- in merito alla prescritta ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della L. n. 183/2011 (Legge di stabilità 2012), si è rilevata l'insussistenza delle suddette eccedenze, dal punto di vista funzionale, derivante non solo dalle conseguenze della riforma istituzionale nazionale e dal precedente costante blocco assunzionale, ma anche dalla circostanza che le risorse umane attualmente impiegate risultano indispensabili per assicurare il mantenimento degli standard correnti e che i processi di riorganizzazione posti in essere hanno definito percorsi e sistemi improntati alla massima economicità;
- rispetto dell'obbligo di certificazione dei crediti o diniego non motivato entro i trenta giorni dalla presentazione dell'istanza (art. 27 D.L. 66/2014, convertito in legge, con modificazioni, dalla legge 89/2014);
- ha approvato 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. 16 del 03.02.2022;

- 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;
- ha approvato con la Deliberazione Presidenziale n. 23 del 11.02.2022 il piano della performance provvisorio anno 2022 in attesa dell'approvazione degli strumenti di programmazione finanziaria per l'anno 2022 in corso di redazione, ai fini della approvazione del Piano della Performance definitivo anno 2022 che sarà contenuto nel PIAO;

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 il piano triennale del fabbisogno del personale a tempo indeterminato 2022/2024, in aggiornamento ai precedenti piani come approvati ed in particolare alla delibera 65/2022 come di seguito rideterminato:

2022			
Numero	Categoria	Profilo	Modalità assunzione
PROCEDURE SELETTIVE ESTERNE			
1	D	finanziario	Concorso/Mobilità/scorrimento graduatorie
1	D	Amministrativo	Concorso/Mobilità/scorrimento graduatorie
1	D	Giornalista pubblicista	Concorso/Mobilità/scorrimento graduatorie
1	C	finanziario	Concorso/Mobilità/scorrimento graduatorie
1	C	Amm.vo	Concorso/Mobilità/scorrimento graduatorie
2	B3	amministrativo	Mobilità
2023			
Numero	Categoria	Profilo	Modalità assunzione
PROCEDURE SELETTIVE ESTERNE			
2	DIR	TECNICO	Concorso/Mobilità/scorrimento graduatorie
1	D	Legale	Concorso/Mobilità/scorrimento graduatorie
1	D	Tecnico	Concorso/Mobilità/scorrimento graduatorie
2	D	Amm.vo	Concorso/Mobilità/scorrimento graduatorie
3	C	Amm.vo	Concorso/Mobilità/scorrimento graduatorie

3	C	Finanz.	Concorso/Mobilità/scorrimento graduatorie
2	C	tecnico	Concorso/Mobilità/scorrimento graduatorie
2	B	amministrativo	Mobilità
PROCEDURE SELETIVE INTERNE - PROGRESSIONE VERTICALE			
1	B	Operatore amministrativo	Progressione verticale
1	C	Tecnico	Progressione verticale
2	C	Amministrativo	Progressione verticale
1	C	Finanziario	Progressione verticale
1	D	Amministrativo	Progressione verticale
1	D	Tecnico	Progressione verticale
2024			
Per l'anno 2024 CI SI RISERVA DI PROGRAMMARE LE ASSUNZIONI SULLA BASE DEGLI ACCADIMENTI DELL'ANNO IN CORSO E DEL PROSSIMO			

- di riservarsi di attivare, sui posti di dirigente a tempo indeterminato, la procedura ex art 110 primo comma del D. Lgs.vo 267/2000 in attesa del termine delle procedure per l'assunzione a tempo indeterminato;
- di attivare, utilizzando le somme di cui al sopra indicato prospetto delle assunzioni a tempo determinato, le procedure necessarie per l'assunzione di personale a tale titolo ed in particolare in somministrazione di lavoro come nella suesposta tabella delle assunzioni flessibili meglio precisato;
- di prevedere le selezioni per l'assunzione di n. 2 profili professionali ex art 90 staff della presidenza di cui per il profilo C è già stato pubblicato il bando;

Sentiti i dirigenti in merito i quali hanno espresso le loro esigenze che sono state raccolte nella presente programmazione nel rispetto della normativa di cui al DM 11.01.2022;

dato atto che la presente proposta di deliberazione sarà trasmessa:

1. 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.
2. al Comitato unico di garanzia

per l'acquisizione dei pareri di rispettiva competenza

3. alle organizzazioni sindacali territoriali e alle R.S.U. aziendali

per la dovuta informazione preventiva ed eventuale confronto;

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. 105/2022;

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.

18. DI APPROVARE la programmazione del fabbisogno del personale a tempo indeterminato annualità 2022/2024, in aggiornamento alla DP 65/2022 relativa alla programmazione 2021/2023 annualità 2022 come segue:

2022							
Per l'anno 2022 si conferma la programmazione di cui alla deliberazione presidenziale n. 65 del 24.03.2022 con le INTEGRAZIONI di seguito indicate:							
Numero	Categoria	Profilo	Spesa comprensiva di stipendi ed oneri CPDEL 23,80 – INADEL 2,88 – al netto IRAP)	Budget a disposizione per assunzioni 2022	RESIDUI		
1	D	finanziario	€ 30.377,98				
1	D	Giornalista - pubblicista	€ 30.377,98				
1	D	Amm.vo	€ 30.377,98				
1	C	finanziario	€ 27.919,52				
1	C	Amm.vo	€ 27.919,52				
2	B3	Amm.vo	€ 52.325,04				
7	Totale		€ 199.208,02			€ 838.456,15	€ 639.158,13
2023							
Per l'anno 2023 si conferma la programmazione di cui alla deliberazione presidenziale 297/2020 e 65/2022 con le integrazioni e rettifiche di seguito indicate							
Numero	Categoria	Profilo	Spesa (comprensiva di stipendi ed oneri CPDEL 23,80 –INADEL 2,88 – al netto IRAP)	Budget a disposizione per assunzioni 2023	RESIDUI		
2	DIR	TECNICO	€ 228.261,18				
1	D	Legale	€ 30.377,98				
1	D	Tecnico	€ 30.377,98				
2	D	Amm.vo	€ 60.755,96				
2	C	Amm.vo	€ 55.839,04				
2	C	Finanzi	€ 55.839,04				
2	C	Culturale	€ 55.839,04				
2	C	tecnico	€ 55.839,04				
3	B	operatore	€ 74.248,08				
1	B3	Amm.vo	€ 26.162,52				
18	Totale		€ 673.539,86			€ 838.456,15	164.916,29

- 19. DI DARE ATTO CHE** per quanto concerne l'annualità 2024 ci si riserva di programmare le assunzioni sulla base degli accadimenti dell'anno in corso e del prossimo;
- 20. 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. 34 bis del D.Lgs n.165/2001 nell'osservanza dell'obbligo della mobilità obbligatoria, e successivamente in alternativa:
- 1) nuove procedure concorsuali pubbliche ex art 97 della costituzione
 - 2) la mobilità volontaria ex art 30
 - 3) lo scorrimento delle graduatorie in vigore di concorsi pubblici propri o di altre amministrazioni;
- 21. DI RISERVARSI** di attivare, sui posti di dirigente a tempo indeterminato, la procedura ex art 110 primo comma del D. Lgs.vo 267/2000 in attesa del termine delle procedure per l'assunzione a tempo indeterminato;
- 22. DI ATTIVARE** le seguenti progressioni verticali di carriera, nelle more della sottoscrizione del CCNL per il triennio 2019-2021, in recepimento delle innovazioni normative, prevedendo nell'annualità 2023 il ricorso a tale istituto secondo quanto stabilito dall'art. 52 del D.Lgs n. 165/2001 e dall'art. 68 del vigente Regolamento degli uffici e dei servizi dell'Ente adottato con delibera P n. 281 del 04.12.2020:

PROCEDURE SELETTIVE INTERNE - PROGRESSIONE VERTICALE			
1	B	Operatore amministrativo	Progressione verticale
1	C	Tecnico	Progressione verticale
2	C	Amministrativo	Progressione verticale
1	C	Finanziario	Progressione verticale
1	D	Amministrativo	Progressione verticale
1	D	Tecnico	Progressione verticale

- 23. DI APPROVARE**, la programmazione del fabbisogno del personale a tempo determinato annualità 2022/2024 come segue:

Assunzioni con rapporto di lavoro a tempo determinato		
BUDGET RESIDUO DISPONIBILE ANNO 2022: € 409.921,60		
5. LAVORO INTERINALE		
2	Istruttori Direttivi amministrativi (somministrazione lavoro ex D.Lgs. n. 81/2015)	€ 80.000,00
1	Operatore amministrativo (somministrazione lavoro ex D.Lgs. n. 81/2015)	€ 28.000,00
3	TOTALE (A)	€ 108.000,00
6. CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO		
1	Istruttore direttivo amministrativo cat. D (Art 90 D. Lgs 267/2000 Staff presidenza)	€ 33.862,59
1	Istruttore amministrativo cat. C (Art 90 D. Lgs 267/2000 Staff presidenza)	€ 31.096,24
2	TOTALE (B)	€ 64.958,83
TOTALE (A+B)		€ 172.958,83
BUDGET RESIDUO ANNO 2022		€ 236.962,77
Assunzioni con rapporto di lavoro a tempo determinato		
BUDGET RESIDUO DISPONIBILE ANNO 2023: € 267.858,23		
5. LAVORO INTERINALE		
1	Istruttore finanziario (somministrazione lavoro ex D. Lgs. n. 81/2015)	€ 30.000,00
3	Istruttori amministrativi (somministrazione lavoro ex D. Lgs. n. 81/2015)	€ 97.500,00
3	TOTALE (A)	€ 127.500,00
6. CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO		
1	Istruttore direttivo amministrativo cat. D (Art 90 D. Lgs 267/2000 Staff presidenza)	€ 33.862,59
1	Istruttore amministrativo cat. C (Art 90 D. Lgs 267/2000 Staff presidenza)	€ 31.096,24
2	TOTALE (B)	€ 64.958,83
TOTALE (A+B)		€ 192.458,83

24. **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 i contratti di somministrazione di lavoro;
25. **DI PRECISARE** che il presente fabbisogno del personale è stato redatto in conformità alle indicazioni contenute nelle linee di indirizzo formulate dal Decreto dell'11.02.2022;
26. **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.;
27. **DI DARE ATTO CHE** a seguito della conclusione delle procedure di assunzione di cui alla suesposta programmazione per l'anno 2022 e 2023, la consistenza del personale della Provincia di Benevento al 31.12.2023 sarà la seguente:

<i>Categoria giuridica</i>	<i>Dotazione al 01.10.2022</i>	<i>Dotazione al 31.12.2023</i>
Dirigenti	2	4
D/D3	24	43
C	30	43
B3	3	6
B	18	23
A	10	9
Totale	87	128

fatto salvo l'esito positivo delle progressioni verticali programmate che determinerebbero modifiche nella consistenza delle singole categorie e che verranno registrate al termine delle stesse;

28. **DI DARE ATTO**, inoltre, che le informazioni generali e previsionali relative al presente provvedimento sono contenute nel DUP 2022/2024 approvato con DCP n. 12 del 13.09.2022 e nel Bilancio 2022-2024 di cui alla DCP n. 13 del 13.09.2022 e che la presente proposta di deliberazione, una volta approvata, determinerà anche la relativa **modifica ed integrazione nel DUP** per quanto non già in esso previsto;
29. **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;
30. **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;
31. **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;
32. **DI DISPORRE** la trasmissione del presente atto alle organizzazioni sindacali territoriali e alle R.S.U. aziendali, nonché al Comitato unico di garanzia;
33. **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 13/10/2022

*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. 15 del 13/10/2022
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, 13/10/2022

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, 16/11/2022

Il Responsabile P.O.
Servizio Programmazione e Bilancio
f.to Dott. Armando Mongiovì

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

Letto, confermato e sottoscritto

Il Presidente
f.to Nino Lombardi

II 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.

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

=====

Copia conforme all'originale agli Atti per uso amministrativo 14/12/2022

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