



**PROVINCIA DI
BARLETTA – ANDRIA - TRANI**

DELIBERAZIONE DEL PRESIDENTE DELLA PROVINCIA

Struttura:SERVIZIO DI SEGRETERIA GENERALE

Oggetto:Pianificazione del Fabbisogno di personale per il triennio 2022/2024 e corrispondente Piano Annuale delle Assunzioni – anno 2022. Rideterminazione dotazione organica. Indirizzi e Direttive. D.u.p. 2022/2024 e Bilancio di previsione 2022/2024.

Premesso che:

- la Legge 7 aprile 2014, n. 56 e s.m.i., recante “Disposizioni sulle città metropolitane, sulle province, sulle unioni e fusioni di comuni” (c.d. Legge DELRIO), individua i nuovi organi di governo delle Province, esclusivamente nel Presidente della Provincia, nel Consiglio Provinciale e nell’Assemblea dei sindaci;
- in particolare, l’art. 1, commi 54-66, contiene disposizioni in merito ai poteri e alle funzioni del Presidente della Provincia, nella fase di riordino delle province e, dunque, della riforma del Titolo V della parte seconda della Costituzione;

Dato atto che:

- al comma 55 del predetto articolo è stabilito, precipuamente, che “Il presidente della provincia rappresenta l’ente, convoca e presiede il consiglio provinciale e l’assemblea dei sindaci, sovrintende al funzionamento dei servizi e degli uffici e all’esecuzione degli atti; esercita le altre funzioni attribuite dallo statuto.”;
- prima facie, la c.d. Legge Del Rio traccia un quadro della ripartizione delle competenze dei nuovi organi di governo altamente nebuloso e non sempre coerente, non fornendo indicazioni circa l’organo ad oggi deputato all’esercizio delle competenze della giunta soppressa;



- la prefata Legge n. 56/2014 si innesta nella disciplina degli enti locali fissata dal D.Lgs. n. 267/2000 e s.m.i. (Testo Unico Enti Locali), senza abolire le norme che questo dedica alla disciplina ordinamentale e che, pertanto, in primo luogo occorre armonizzare i due testi legislativi;

Ravvisata la necessità per il Presidente pro tempore di esercitare poteri e svolgere funzioni attribuitegli dalla legge, legate in particolare al funzionamento dei servizi e degli uffici, oltre che all'esecuzione degli atti, nelle more della definizione della querelle inerente al riparto di competenze tra i nuovi organi di governo, in virtù della abolizione della Giunta Provinciale;

Dato atto, comunque, che la Giunta è stata fin qui qualificata dalla legge come organo a competenza "generale e residuale", chiamato a svolgere le funzioni non riservate alla dirigenza in applicazione del principio di separazione delle funzioni di indirizzo politico-amministrativo da quelle di gestione e non attribuite espressamente al Consiglio e al Presidente della Provincia;

Ritenuto, alla luce delle suesposte considerazioni, e comunque nelle more della definizione dell'attuale quadro normativo, che una volta soppressa la Giunta, le competenze ad essa attribuite non possono che accedere alla sfera di competenza del Presidente della Provincia, quale vertice monocratico di governo, tenuto conto che il reale intento del Legislatore si rinviene, tra l'altro, nella necessità di attuare una semplificazione amministrativa che assicuri speditezza all'agere amministrativo;

Considerato che:

- giusto verbale di proclamazione dell'Ufficio elettorale del 26.09.2019, lo scrivente risulta eletto alla carica di Presidente della Provincia di Barletta Andria Trani;
- ai sensi dell'art. 1 comma 59, la scadenza naturale della carica di Presidente della Provincia è pari a quattro anni decorrenti dalla data di proclamazione;

Considerato che:

- l'art. 39 della Legge n. 449/1997 stabilisce che gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche, al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio,



provvedono alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68;

- l'art. 91 del D.Lgs. 267/2000 dispone che gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999 n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;

- l'art. 19, comma 8, della Legge 448/2001 prevede che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;

- l'art. 3, comma 10 bis, del D.L. n. 90/2014, convertito nella legge n. 114/2014, prevede che il rispetto degli adempimenti e prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale deve essere certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente;

Richiamati:

- l'art. 6, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001 con cui si prescrive che *“Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente”*;

- l'art. 6, comma 3, del D.Lgs. n. 165/2001 con cui si prescrive che *“In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione*



organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente”;

Preso atto che, secondo l'impostazione definita dalla sopra citata disciplina legislativa, il concetto di “dotazione organica” si deve tradurre, d'ora in avanti, non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, tenendo sempre presente nel caso degli enti locali che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei budget assunzionali;

Visto:

- l'art. 22, comma 1, del D.Lgs. n. 75/2017, il quale prevede che le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, come introdotte dall'art. 4 del D. Lgs. n. 75/2017, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del medesimo decreto e che, in sede di prima applicazione, il divieto di cui all'art. 6, comma 6, del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. si applica a decorrere dal 30/03/2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle stesse;
- le “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche”, approvate con D.M. del 08/05/2018 ed entrate in vigore a decorrere dal 25/09/2018;

Rilevato che:

- dette linee di indirizzo, in estrema sintesi, sono volte ad orientare le pubbliche amministrazioni nella predisposizione del PTFP e prevedono che esso debba svilupparsi nel rispetto dei vincoli finanziari vigenti e in maniera coerente con il ciclo della programmazione finanziaria dell'Ente, in armonia con gli obiettivi generali che identificano le priorità strategiche dell'ente e con gli obiettivi specifici individuati con cadenza triennale. Il piano di fabbisogno del personale deve svilupparsi in una prospettiva triennale, ma viene adottato



annualmente e la relativa definizione richiede approfondimenti e verifiche preventive anche in relazione alle proposte e segnalazioni della Dirigenza, come stabilito dall'art. 16, comma 1 lett. a-bis) del D.Lgs. n. 165/2001;

- per la definizione del PTFP le linee di indirizzo suggeriscono una attenta attività di analisi “quantitativa” anche con riferimento ai cd. fabbisogni standard e “qualitativa”, cioè riferita a tipologie di professioni e competenze maggiormente rispondenti alle esigenze di ogni Amministrazione. In questa ottica il concetto di “dotazione organica”, costituita dal personale in servizio e da quello di cui si prevede l'assunzione nel PTFP, si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima che non può essere valicata e che deve rispettare i tetti previsti dalla normativa vigente per l'ente considerato; all'interno dei tetti citati, la declinazione delle categorie, profili e professionalità trova la sua definizione nel PTFP triennale ed annuale;

Dato atto pertanto che:

- il PTFP è lo strumento attraverso il quale l'organo di vertice dell'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il miglior funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e con i vincoli normativi e di finanza pubblica alle assunzioni di personale;
- come tale il PTFP costituisce il principale documento di politica occupazionale dell'Amministrazione ed esprime gli indirizzi e le strategie occupazionali, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance; deve ispirarsi a criteri di efficienza, economicità, trasparenza ed imparzialità, indispensabili per una corretta programmazione delle politiche di reclutamento e di sviluppo delle risorse umane;

Dato atto altresì che:

- gli Enti Locali ormai da diversi anni sono sottoposti a una severa disciplina vincolistica in materia di spese di personale e limitazioni al turn-over, per cui la relativa capacità di gestire efficaci politiche per il personale è stata fortemente compressa dalla legislazione finanziaria, che ne ha drasticamente ridotto l'autonomia organizzativa;
- in particolare, sono chiamati fin dal 2007 al contenimento della spesa del personale secondo i criteri dettati dai commi 557 e seguenti della legge n. 296/2006 e s.m.i., differenziati in base



alla tipologia di ente ed alla situazione organizzativa e/o finanziaria, secondo quanto stabilito da successivi interventi legislativi;

- tali vincoli, unitamente a quelli introdotti poi dal legislatore nella copertura del turn-over, devono informare la programmazione triennale del fabbisogno del personale di ciascun ente;

Considerato tanto sopra premesso, che la stratificazione normativa e la complessità dei vincoli che caratterizzano il PTFP, rendono opportuna una ricognizione sintetica della relativa disciplina:

- per gli enti prima soggetti al patto di stabilità e successivamente agli obiettivi di saldo finale di finanza pubblica, il comma 557 citato impone una progressiva riduzione della spesa di personale come di seguito descritto:

“557. Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell’IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell’ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:

- *razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l’obiettivo di ridurre l’incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organici;*
- *contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali.”;*

Il successivo comma 557-ter stabilisce il divieto di “procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo” nel caso di mancato rispetto ed il comma 557-quater stabilisce che detti enti “assicurano, nell’ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione.”;

- come sopra evidenziato, l’art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall’art. 4 D.Lgs. n. 75/2017, ha introdotto il superamento del tradizionale concetto di “dotazione organica” che, come indicato nelle sopra citate “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di



fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche”, si sostanzia ora in un valore finanziario di spesa massima sostenibile previsto dalla vigente normativa;

- il D.L. n. 162/2019 (convertito dalla legge n. 8/2020) introduce una modifica significativa della disciplina relativa alle facoltà assunzionali delle Province prevedendo il superamento delle regole fondate sul turn-over e l'introduzione di un sistema maggiormente flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale; in particolare il comma 1 dell'art. 17 apporta una modifica all'articolo 33 del D.L. n. 34/2019, attraverso l'inserimento del comma 1-bis che prevede che *“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. I predetti parametri possono essere aggiornati 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 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"; 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 n. 190/2014; per le province è previsto inoltre che possano avvalersi di personale a tempo determinato nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009;

- a seguito di intesa in Conferenza Stato-città e tenuto conto di quanto deliberato dalla Conferenza medesima in data 16/12/2021, il Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economie e delle Finanze e il Ministro dell'Interno hanno sottoscritto in data 11/01/2022 il decreto interministeriale attuativo del richiamato art. 33, comma 1-bis del D.L. n. 34/2019, con il quale:

- è stata disposta l'entrata in vigore del citato disposto normativo, a decorrere dal 1° gennaio 2022;
- sono stati specificati gli elementi che contribuiscono alla determinazione del rapporto spesa di personale / entrate correnti al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione;
- sono stati definiti i valori soglia differenziati per fascia demografica;
- sono state stabilite le percentuali massime di incremento della spesa di personale, per le province che si collocano al di sotto dei valori soglia di cui al precedente punto.
- si rileva, altresì, che l'art. 7 del predetto decreto interministeriale prevede che *"la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5, non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'articolo 1, comma 557-quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296"*;

Visto l'art. 1, comma 844, della L. n. 205/2017 che testualmente recita "Ferma restando la rideterminazione delle dotazioni organiche nei limiti di spesa di cui all'articolo 1, comma 421, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, ai fini del ripristino delle capacità di assunzione, le città metropolitane e le province delle regioni a statuto ordinario definiscono un piano di riassetto organizzativo finalizzato ad un ottimale esercizio delle funzioni fondamentali previste dalla legge 7 aprile 2014, n. 56";



Rilevato che:

- ai fini del ripristino della facoltà di assunzione di personale nelle Province si è previsto l'obbligo di definire un piano di riassetto organizzativo finalizzato ad un ottimale esercizio delle funzioni fondamentali previste dalla legge n. 56 del 2014, ferma restando la rideterminazione delle dotazioni organiche già prevista dall'articolo 1, comma 421, della legge n. 190/2014 che, come è noto, aveva ridotto del 50% le dotazioni organiche delle province;
- con Deliberazione del Presidente della Provincia n. 21 del 31.03.2015 è stata deliberata la consistenza del valore finanziario della dotazione organica della Provincia di Barletta –Andria –Trani, al 1° gennaio 2015, sulla base di quanto disposto dall'art. 1, comma 421, della Legge n. 24 dicembre 2014, n. 190 (Legge di Stabilità 2015), pari a € 4.644.798,93 (ovvero pari al 50% di € 9.289.597,86);
- le modifiche legislative con le quali è stato ridefinito il ruolo e le funzioni delle Province hanno imposto quindi un ripensamento della strategia e, quindi, una rideterminazione degli obiettivi strategici e la conseguente modificazione dell'assetto organizzativo dell'Ente; il predetto piano di riorganizzazione, pertanto, oltre a costituire uno strumento fondamentale per l'attuazione della riforma delle Province, rappresenta la base di partenza per la nuova programmazione strategica ed organizzativa finalizzata, tra l'altro, all'avvio dei processi di rilevazione dei fabbisogni di risorse umane dell'Ente;

Richiamata, pertanto, la deliberazione del Presidente n. 7 del 23.02.2018, avente ad oggetto "Piano di riassetto organizzativo della Provincia di Barletta-Andria-Trani, ai sensi dell'art. 1, comma 844, della L. n. 205/2017", in allegato al DUP, approvato con Delibera di Consiglio n. 4 del 24.04.2018;

Visto l'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 16, comma 1, della L. n. 183/2011 ed atteso che questa disposizione impone a tutte le amministrazioni pubbliche di effettuare la ricognizione annuale delle condizioni di soprannumero e di eccedenza del personale impegnando, a tal fine, le varie direzioni dell'Ente ad attivare tale procedura connesse alla propria area funzionale di riferimento; la suddetta normativa sanziona le Pubbliche Amministrazioni inadempienti con il divieto di effettuare assunzioni di personale a qualunque titolo, dettando nel contempo le procedure da applicare per il collocamento in



esubero del personale eccedente e/o in soprannumero ai fini della sua ricollocazione in altre amministrazioni ovvero, in caso di esito negativo, alla risoluzione del rapporto di lavoro;

Preso atto che, ai sensi della predetta disciplina normativa, con nota pec del 24.03.2022, il Dirigente del Servizio Personale ha provveduto ad effettuare una ricognizione in ordine all'esistenza presso l'Ente di eventuali situazioni di personale in soprannumero od in eccedenza, ad esito della quale sono pervenute le comunicazioni da parte delle varie direzioni, depositate agli atti d'ufficio, dalle quali non risultano al momento sussistere, nei relativi settori, le sopra citate situazioni di soprannumero e/o eccedenze nel personale assegnato;

Considerata, quindi, la necessità di individuare i parametri che consentano di definire il fabbisogno standard di personale per attività omogenee o per processi da gestire, con riferimento alla consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere alla mission dell'Ente, nonché alle tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell'Ente stesso, in virtù del nuovo piano di riassetto organizzativo della Provincia di Barletta-Andria-Trani adottato, come sopra indicato e della nuova macrostruttura dell'Ente, approvata con recenti Deliberazioni del Presidente n. 12/2022 e n. 19/2022;

Considerato che:

- al fine di poter procedere all'elaborazione del documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale per il triennio 2022 –2024, con nota prot. n. 28001/2021 il Dirigente del Servizio Personale ha provveduto ad effettuare la ricognizione, presso le varie direzioni dell'Ente, del fabbisogno del personale ex art. 16 comma 1 lett. a-bis D.Lgs. n. 165/2001;
- con tale nota, in coerenza con le suddette linee di indirizzo ministeriali, si è puntualizzato che la relativa pianificazione deve realizzarsi non secondo criteri meramente sostitutivi, di vacanze da coprire ma in coerenza con le necessità reali, attuali e all'occorrenza future; si è altresì evidenziata l'esigenza di specificare la tipologia di approvvigionamento, ovvero se a tempo indeterminato o facendo ricorso a rapporti di natura flessibile, ovvero tramite processi di valorizzazione del personale dell'Ente, verificando come tale personale sia necessario al raggiungimento degli obiettivi strategici e/o operativi dell'Ente, come definiti nel piano di riassetto organizzativo attestando, all'occorrenza, eventuali funzioni da esternalizzare o internalizzare, motivando puntualmente le ragioni di tali scelte, in funzione dell'economicità, efficienza e qualità dei relativi servizi;



- con deliberazione di Presidente n. 33 del 01.07.2022 è stata effettuata la ricognizione prescritta ex lege;

Dato atto, pertanto, che:

- la predetta ricognizione dei fabbisogni del personale da parte delle varie direzioni conferma criticità già note evidenziando, tra l'altro, l'innegabile esigenza, dopo una gravosa politica di snellimento forzato delle strutture, di acquisire nuova forza lavoro, nella prospettiva di migliorare ed incrementare il livello di servizi offerti, ottimizzare le procedure e l'utilizzo di nuove tecnologie, contemperando la necessità di sedimentare l'esperienza professionale del personale con l'acquisizione di nuove abilità;
- si ravvisa l'urgente necessità di rinvigorire al più presto l'assetto organico di taluni profili professionali, ritenuti essenziali ed imprescindibili e, nel contempo, ove giuridicamente possibile valorizzare le professionalità già esistenti presso l'Ente attraverso procedure selettive interne (mobilità interna, progressioni verticali ecc.), nonché la possibilità di utilizzare, ai fini della copertura dei posti vacanti in dotazione organica, le proprie graduatorie concorsuali in corso di validità ovvero quelle approvate da altra amministrazione, quale modalità quest'ultime che rispondono anche all'esigenza di semplificare l'assunzione dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni e razionalizzare la gestione del personale dei singoli enti, rendendo più celere, efficace ed economica l'azione amministrativa;
- la definizione delle figure professionali necessarie per l'Ente è altresì indirizzata dalla necessità di far fronte con specifiche professionalità al nuovo ruolo richiesto all'Ente Provincia, nonché di far fronte ai processi di semplificazione e digitalizzazione dell'attività, dando priorità all'assunzione di personale con più alto livello tecnico e professionale (dirigenti e categorie C-D) su attività a maggiore valore strategico e competenza;

Verificati, pertanto, i fabbisogni di personale richiesti per l'assolvimento dei compiti istituzionali dell'Ente, orientando le relative condotte non in una logica di mera sostituzione dei dipendenti cessati, ma di costante revisione e riqualificazione degli assetti organizzativi per il miglior perseguimento degli obiettivi indicati dai documenti di programmazione; il ciclo di programmazione, oltre a valorizzare l'investimento effettuato nel precedente anno con le varie procedure di reclutamento concluse, dovrà svilupparsi, nel rispetto dei vincoli finanziari e dei limiti di cui all'art. 33 comma 1-bis del D.L. n. 34/2019, in armonia con gli obiettivi definiti nel



ciclo della performance, coniugando esigenze di mantenimento e di sviluppo di nuove professionalità e competenze.

Considerato tanto sopra premesso, che in relazione alla predetta ricognizione dei fabbisogni del personale, nell'ottica di garantire il principio di continuità per un'efficace ed efficiente azione amministrativa, strettamente correlato a quello di buon andamento dell'azione stessa, si ravvisa l'urgente necessità di adottare il Piano triennale del fabbisogno di personale 2022 – 2024, così come rappresentato nel prospetto allegato al presente atto (ALLEGATO B), nel quale sono analiticamente dettagliate le azioni di reclutamento dell'Ente riferite al personale dirigenziale e non dirigenziale, ivi inclusi i relativi effetti in termini di impatto delle stesse sulla capacità assunzionale dell'Ente (come meglio di seguito rappresentato), nonché in termini di impatto sul bilancio e sulla dotazione organica dell'Ente medesimo;

Considerato inoltre che:

- come sopra illustrato, l'art. 33, comma 1-bis del D.L. n. 34/2019 ed il conseguente decreto interministeriale attuativo dell'11/01/2022 hanno introdotto, a decorrere dal 01/01/2022, un nuovo regime sulla determinazione della capacità assunzionale delle Province basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale, ossia sulla sostenibilità del rapporto tra spese di personale ed entrate correnti;
- in coerenza con la sopra citata disciplina vincolistica e come si evince, al riguardo, da nota prot. n. 5865 del 22.03.2022 e nota pec del 23.03.2022 del Servizio Finanziario, di riscontro alla nota prot. n. 3565/2022, la Provincia di Barletta-Andria-Trani rientra tra gli enti con un'incidenza di spesa di personale sulle entrate correnti (al netto del FCDE) posizionata al di sotto del valore soglia, pari quest'ultimo al 19,10% (in base alla relativa fascia demografica, corrispondente a 350.000 – 449.999 abitanti) e nello specifico, con riferimento alla spesa di personale anno 2020 e alla media delle entrate correnti del triennio 2018 – 2020, tale rapporto risulta pari a 8,90%;
- come indicato all'art. 4, comma 3 di detto decreto interministeriale, alle Province che si collocano al di sotto del rispettivo valore soglia è riconosciuta una capacità di spesa aggiuntiva per assunzioni a tempo indeterminato, fino al raggiungimento del valore soglia che, con riferimento alla Provincia di Barletta-Andria-Trani, è computabile come di seguito rappresentato:



DESCRIZIONE SPESA	IMPORTI	RIFERIMENTO DECRETO INTERMINISTERIALE
SPESA PERSONALE ANNO 2020	€ 2.858.536,21	art. 4, comma 3
SPESA MASSIMA DI PERSONALE (valore soglia art. 4, comma 1 del decreto interministeriale)	€ 6.134.611,41	
INCREMENTO MASSIMO SPESA PERSONALE	€ 3.276.075,21	

- fino al 2024 tale potenzialità espansiva della spesa potrà esplicare i suoi effetti gradualmente, secondo incrementi massimi annuali determinati in misura percentuale rispetto alla spesa di personale registrata nell'anno 2019 (indicati all'articolo 5 del medesimo decreto interministeriale) e fermo restando il rispetto del valore soglia:

% MAX INCREMENTO ANNUO SPESA PERSONALE (RISPETTO ALLA SPESA ANNO 2019)	ANNO 2022	ANNO 2023	ANNO 2024
	22%	24%	25%
SPESA PERSONALE ANNO 2019	€ 3.354.616,34		
INCREMENTO ANNUO MASSIMO SPESA PERSONALE	€ 738.015,69	€ 805.107,92	€ 838.654,08
SPESA PERSONALE ANNO 2019 + INCREMENTO ANNUO MASSIMO SPESA DI PERSONALE	€ 4.092.632,03	€ 4.159.724,26	€ 4.193.270,42



LIMITE MASSIMO SPESA DI PERSONALE	€ 6.134.611,41	€ 6.134.611,41	€ 6.134.611,41
--	-----------------------	-----------------------	-----------------------

- pertanto, nelle tre annualità il limite annuo massimo di spesa è inferiore al valore soglia, potendo incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2019, in misura non superiore al 22% nel 2022, al 24% nel 2023 e al 25% nel 2024, fermo restando, per il periodo 2022-2024, la possibilità di utilizzare le facoltà assunzionali residue antecedenti al 2022 se più favorevoli rispetto alle facoltà assunzionali connesse ai suddetti incrementi percentuali, fermo restando i limiti di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio;
- l'utilizzo dei più favorevoli resti assunzionali antecedenti al 2022 non può essere cumulato con le assunzioni derivanti dall'applicazione delle nuove disposizioni normative ex-articolo 33, comma 1-bis, del decreto legislativo n. 34/2019 tale possibilità di utilizzo costituisce una scelta alternativa, se più favorevole, alla nuova regolamentazione;
- l'art. 14-bis del D.L. 4/2019 "Disposizioni urgenti in materia di reddito di cittadinanza e di pensioni" ha introdotto modifiche al D.L. 90/2014, art. 3, comma 5, prevedendo per gli enti locali che a decorrere dall'anno 2014 è consentito "l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente", anziché solo al triennio precedente;
- in virtù del comma 5-sexies dell'art. 3 del D.L. 90/2014, introdotto dal DL 4/2019 conv. in L.26/2019 "per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over.



- le facoltà assunzionali residue antecedenti (anni 2017/2021), calcolate sui cessati 2016/2021 al 2022 corrispondono ad € **412.378,82**, oltre alle assunzioni già programmate nell'anno 2020, come emerge dall'allegato A);

Verificato, tanto sopra premesso, che

- le azioni di reclutamento previste nella presente programmazione del fabbisogno di personale 2022 –2024, di cui all'ALLEGATO B), quale parte integrante e sostanziale, sono disposte nel rispetto del vincolo di sostenibilità finanziaria ex art. 33, comma 1-bis del D.L. n. 34/2019 e dei resti assunzionali antecedenti al 2022: la correlata previsione di spesa di personale per il medesimo triennio 2022 –2024, pari ad € 4.847.880,74 per l'anno 2022, € 4.688.018,87 per l'anno 2023 ed € 4.685.700,90, al lordo degli oneri e al netto di irap, escluse le spese per le assunzioni a tempo determinato non assoggettate al limite, in quanto etero finanziate o escluse per legge (PNRR), è inferiore al suddetto limite massimo di spesa consentita, pari ad € **6.134.611,41** ;
- la spesa di personale prevista per il triennio 2022 – 2024 risulta finanziata dai relativi stanziamenti che, come comunicati all'Area competente, saranno contemplati nello schema del bilancio di previsione per il medesimo triennio 2022 – 2024, in corso di approvazione;
- fermo restando gli equilibri di bilancio dell'Ente, anche in considerazione degli effetti dovuti alle minori entrate verificatesi negli ultimi anni, la programmazione per il triennio 2022 –2024 è orientata nei limiti delle risorse finanziarie connesse al turn over del personale cessato nell'anno precedente;

Ravvisata quindi la necessità di approvare il piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2022 –2024 e del relativo piano delle assunzioni per l'anno 2022, quale strumento attraverso cui l'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il funzionamento della stessa, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente;

Precisato che il predetto piano è stato elaborato sulla base delle richieste di fabbisogno di personale formulate dalle varie Direzioni dell'Ente in coerenza, come sopra rappresentato, con il vincolo di sostenibilità finanziaria ex art. 33, comma 1-bis del D.L. n. 34/2019 e gli



stanziamenti di bilancio che saranno inclusi nel bilancio annuale e pluriennale, in corso di approvazione;

Ritenuto conseguentemente di rideterminare, in base al suddetto piano triennale dei fabbisogni di personale, la dotazione organica dell'Ente i cui valori finanziari sono determinati, in funzione dei valori economici espressi dal CCNL Funzioni Locali sottoscritto il 21 maggio 2018, il tutto come rappresentato nei prospetti allegati al presente atto, quali parti integranti e sostanziali del medesimo (all. C);

Considerata la necessità di individuare i parametri che consentano di definire il fabbisogno standard di personale per attività omogenee o per processi da gestire, con riferimento alla consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere alla mission dell'amministrazione, nonché alle tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell'amministrazione stessa, in virtù della macrostruttura approvata da ultimo con deliberazione di Presidente n. 23 del 29.04.2022;

Dato atto che in ragione di tutta una serie di dinamiche occupazionali che hanno generato alcune vacanze delle posizioni dirigenziali, appare prioritario garantire la continuità dell'intera macchina amministrativa mantenendo l'attuale dotazione organica dirigenziale "potenziale", pari a n. 6 Dirigenti, di cui n. 1 dirigente con profilo professionale tecnico, a tempo pieno e indeterminato e, dunque, garantire la copertura, nel pieno rispetto dei vincoli di finanza pubblica, della capacità assunzionale dell'Ente e della compatibilità della spesa conseguente alla programmazione con il valore finanziario consentito a questa Provincia:

- di n. 2 posti di personale dirigente, n. 1 con profilo professionale amministrativo e n. 1 con profilo professionale contabile, posti ricoperti con incarichi dirigenziali ex art. 110, co. 1, d.lgs. n. 267/2000, per i quali si rende necessario procedere alla copertura attraverso gli strumenti di reclutamento previsti dalle disposizioni normative vigenti, mediante l'attivazione della procedura concorsuale, a conferma delle previsioni già deliberate nelle precedenti programmazioni;

- di n. 1 posto di personale dirigente, con profilo professionale tecnico, per il quale si rende necessario procedere alla copertura attraverso gli strumenti di reclutamento previsti dalle disposizioni normative vigenti, prevedendo di



attivare, nelle more dell'espletamento delle procedure di cui trattasi, onde assicurare la funzionalità dei servizi gestiti, le procedure di assegnazione temporanea e parziale del Dirigente del Settore Tecnico di altro Ente, ex art. 30, comma 2 sexies, del D.Lgs. n. 165/2001;

- di n. 1 posto di dirigente con profilo professionale tecnico, ulteriore posto vacante, per il quale si procederà medio tempore all'attivazione delle procedure di assegnazione temporanea e parziale del Dirigente del Settore Tecnico di altro Ente, ex art. 30, comma 2 sexies, del D.Lgs. n. 165/2001, con successiva copertura del posto;

- di n. 1 posto di dirigente avvocato, per il quale si procederà in seguito alla copertura del posto vacante;

Dato atto che gli incarichi dirigenziali a tempo determinato ex art. 110 del TUEL, comma 1, coprono fabbisogni continuativi previsti nelle dotazioni organiche e sono possibili entro il limite del 30% della dotazione organica dirigenziale e sono in ogni caso escluse dal vincolo di cui all'art. 9, comma 28, del Decreto Legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito con Legge 30 luglio 2010, n. 122;

Dato atto che:

- i contenuti del predetto piano comprendono anche quanto disposto con precedenti provvedimenti di adozione della programmazione triennale del fabbisogno di personale per il triennio 2020/2022, con riferimento alle procedure di reclutamento del personale avviate nel corso dell'anno 2020 ma, allo stato attuale, non ancora completate e di seguito evidenziate:

n. 1 posto di dirigente con profilo professionale amministrativo;

n. 1 posto di dirigente con profilo professionale contabile;

n. 1 posto di dirigente con profilo professionale tecnico;

n. 6 posti di cat. C, con profilo professionale di istruttore amministrativo;

n. 5 posti di cat. D, con profilo professionale di Istruttore direttivo amministrativo;

n. 6 posti di cat. C, con profilo professionale di istruttore tecnico;

n. 1 posto di cat. D, con profilo professionale di istruttore direttivo tecnico;

n. 2 posti di cat. C, con profilo professionale di istruttore contabile;



n. 1 posto di cat. C, categoria protetta, con profilo professionale di istruttore amministrativo<

n. 2 posti di cat. C, con profilo di istruttore informatico;

n. 1 posto di cat. D, con profilo di istruttore direttivo informatico.

Vista la Deliberazione di Presidente n. 20 del 20.03.2020, di approvazione della “Pianificazione del Fabbisogno di personale per il triennio 2020/2022 e corrispondente Piano Annuale delle Assunzioni – anno 2020. Rideterminazione dotazione organica. Indirizzi e Direttive. D.u.p. 2020/2022 e Bilancio di previsione 2020/2022”, con la quale è stata prevista la copertura a mezzo concorso per l’anno 2020, di categorie e profili professionali diversi;

Vista le d.d. n. 815 e n. 816 del 05.10.2020, aventi ad oggetto l’approvazione definitiva dei bandi di concorso pubblici indetti dall’Ente per assunzioni a tempo pieno e indeterminato di posti di categorie e profili professionali diversi;

Considerato che:

- i bandi sono stati pubblicati in Gazzetta Ufficiale - 4^a Serie Speciale «Concorsi ed esami», n. 78 del 06.10.2020;
- la scadenza per la presentazione delle domande di partecipazione alle procedure concorsuali è stata fissata per il 21.10.2020;
- la Deliberazione del Consiglio dei Ministri del 31.01.2020 (pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 26 del 1.02.2020), ha dichiarato lo stato di emergenza in conseguenza del rischio sanitario connesso all’insorgenza di patologie derivanti da agenti virali trasmissibili;
- con DPCM 9 marzo 2020 e successivi provvedimenti, allo scopo di contrastare e contenere il diffondersi del virus COVID – 19, sono state adottate diverse misure restrittive, che hanno comportato la sospensione delle procedure concorsuali;
- il d.l. 44/2021 e successivo d.l. 36/2022 ha ridisegnato le modalità di svolgimento delle procedure concorsuali;

Considerato che:

- per far fronte all'emergenza da COVID-19, sono state adottate alcune misure che interessano le pubbliche amministrazioni, tra cui: la sospensione delle procedure



concorsuali per l'accesso al pubblico impiego in una prima fase e, successivamente, la semplificazione delle procedure, attraverso l'uso della tecnologia digitale e il decentramento delle sedi;

- le amministrazioni possono prevedere, in ragione del numero di partecipanti, l'utilizzo di sedi decentrate nei limiti delle pertinenti risorse disponibili;
- per le prove dei concorsi può essere anche prevista la non contestualità, assicurando comunque la trasparenza e l'omogeneità delle prove somministrate in modo da garantire il medesimo grado di selettività tra tutti i partecipanti;

Considerato che nei bandi indetti dalla Provincia di Barletta –Andria - Trani è stata prevista una norma di salvaguardia (art. 16) in forza della quale, il Dirigente competente, con motivato provvedimento, può disporre:

- la proroga o la riapertura dei termini per la presentazione delle domande di partecipazione al concorso;
- in ogni momento della procedura, l'eventuale revoca del concorso per sopravvenute cause ostative derivanti anche da disposizioni normative o per diversa valutazione di interesse dell'Ente, qualora la copertura del posto relativo venga ritenuta non più necessaria;

Vista la deliberazione di Presidente n. 12 del 20.04.2022 di “Riapertura termini concorsi pubblici per l'assunzione di n. 27 posti di diverse categorie e profili professionali”;

Considerato che medio tempore sono intervenute molteplici osservazioni afferenti ai concorsi per il personale di comparto non dirigente, da parte di aspiranti partecipanti che ritengono i requisiti professionali richiesti eccessivamente restrittivi, giacché i requisiti per la partecipazione al concorso richiamati nel bando di concorso e i titoli di cui il candidato richiede la valutazione devono essere posseduti alla data di scadenza dei termini per la presentazione della domanda di partecipazione, ovvero al 21 ottobre 2020 o comunque, i requisiti di accesso stabiliti nel bando (Diploma di laurea vecchio ordinamento (DL) conseguito secondo gli ordinamenti didattici previgenti al D.M. 03 novembre 1999 n. 509 in Informatica o equipollenti oppure Laurea Specialistica (LS – DM 509/99) o Laurea magistrale (LM – DM 270/2004) equiparata a uno dei diplomi di Laurea (DL) specificati) **NON** sono stati considerati proporzionali rispetto all'oggetto della specifica procedura selettiva ed al



posto da ricoprire tramite la stessa, risolvendosi pertanto in una immotivata ed eccessiva gravosità rispetto all'interesse pubblico perseguito, determinando un diretto effetto preclusivo della partecipazione;

Ritenuto che il diploma di laurea vecchio ordinamento/la laurea magistrale (articolato su un percorso di studi quadriennale/quinquennale a ciclo unico) costituisce un titolo di studio superiore rispetto a quello utile alla semplice ammissione al concorso, rappresentato dalla laurea triennale...”,rilevando che ai fini della partecipazione alla selezione è sufficiente la laurea breve triennale, il diploma di laurea vecchio ordinamento/laurea magistrale dovrà essere considerato quale titolo “aggiuntivo/ulteriore” rispetto a quello di base per la partecipazione al concorso, con la conseguenziale attribuzione della relativa aliquota di punteggio”.

Dato atto che deve essere confermato il principio più volte ribadito dalla giurisprudenza amministrativa che riconosce “in capo all'amministrazione indicente la procedura selettiva un potere discrezionale nell'individuazione della tipologia dei titoli richiesti per la partecipazione, da esercitare tenendo conto della professionalità e della preparazione culturale richieste per il posto da ricoprire.” (cfr., Cons. St., Sez. V, 18 ottobre 2012, n. 5351; Cons. St., Sez. VI, 3 maggio 2010, n. 2494): quella che l'amministrazione esercita, nel prevedere determinati requisiti di ammissione, è una tipologia di scelta che rientra tra quelle di ampia discrezionalità spettanti alle amministrazioni;

Considerato che l'art. 10 del decreto legge del 1° aprile 2021 n. 44 ha stabilito che l'espletamento di una prova scritta e una prova orale si applica esclusivamente al reclutamento del personale non dirigenziale;

Preso atto, pertanto, dell'illegittimità dei bandi di concorso che afferiscono alla Dirigenza, giacché nello stesso si prevede l'espletamento di un sola prova scritta e una orale, in violazione del Regolamento recante norme sull'accesso agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni e le modalità di svolgimento dei concorsi, dei concorsi unici e delle altre forme di assunzione nei pubblici impieghi - D.P.R. 09.05.1994 n. 487, così come chiarito con l'art. 10 d.l. 44/2021: per detta classe di concorso è previsto sia lo svolgimento di due prove scritte che di una prova orale; pertanto, si ritiene di dare l'indirizzo di procedere all'annullamento in



autotutela ex art. 21 nonies, l. 241/90 dello stesso, in quanto il bando di concorso presenterebbe oggettivamente criticità dovute ad errori adducibili all'applicazione di disposizioni non applicabili al personale dirigente, come chiarito dalla normativa vigente;

Dato atto, altresì, che l'art. 3 del D.L. n. 36/2022 propone un significativo restyling delle procedure di reclutamento del personale non dirigenziale introdotte dall'art. 10 del decreto legge n. 44 del 2021, cercando di coniugare meglio le esigenze di semplificazione e celerità procedurale dei concorsi con la qualità delle selezioni: la norma in commento prevede che nei concorsi pubblici per l'assunzione di personale non dirigenziale, i bandi di concorso dovranno prevedere «l'espletamento di almeno una prova scritta, anche a contenuto teorico pratico, e di una prova orale, comprendente l'accertamento della conoscenza di almeno una lingua straniera (durante la pandemia, le prove erano state ridotte a un solo scritto e ad una prova orale facoltativa) ed è prevista l'introduzione di sistemi di valutazione basati sulle competenze e sulle attitudini (assessment) e una fase di valutazione delle esperienze lavorative pregresse (e pertinenti) dei candidati. Invece, per i profili qualificati dalle amministrazioni ad elevata specializzazione tecnica, la procedura selettiva dovrà necessariamente prevedere una fase di valutazione preliminare dei titoli legalmente riconosciuti, ossia i titoli di studio, ai fini dell'ammissione alle successive fasi concorsuali (ovviamente rileveranno sol tanto i titoli strettamente correlati alla natura e alle caratteristiche delle posizioni bandite);

Ritenuto opportuno, stante l'ingente lasso di tempo intercorso da quando tali procedure sono state avviate e mai concretamente esperite, al fine di evitare di espletare una procedura concorsuale secondo disposizioni normative non pienamente rispondenti alle normative vigenti e al fine di individuare i candidati che presentano i requisiti maggiormente adeguati alle richieste dell'Ente, di dare indirizzo di revocare, ex art. 21 quinquies l. 241/90, il bando in oggetto al fine di rivalutare attentamente tutti i requisiti inseriti e appurare di non prevedere requisiti eccessivamente restrittivi, e dunque potenzialmente lesivi di eventuali situazioni giuridiche soggettive rilevanti degli aspiranti partecipanti al concorso;

Dato atto che:

- sono stati approvati i relativi bando di concorso pubblico;
- le suddette procedure concorsuali sono ancora nella fase iniziale;



- non è stata nominata la Commissione di concorso e che ad oggi non è stata ancora programmata neppure la procedura preselettiva, in base ai protocolli di sicurezza anti Covid;

- non rileva nell'anno 2022 la quota di riserva prevista ex lege, ai sensi dell'art. 3 della l. n. 68/1999, per cui era stato bandito il concorso per la cat. C, appartenente ai disabili, in quanto risulta rispettata;

Considerato che la giurisprudenza amministrativa è del tutto pacifica nel ritenere che l'amministrazione pubblica possa procedere in autotutela a revoca/annullamento di una procedura concorsuale in presenza di fondati motivi di pubblico interesse che sconsigliano la prosecuzione dell'iter concorsuale rendendone evidente l'inopportunità (Consiglio di Stato sentenza n. 1343/2015, sentenza n. 73/2015, sentenza n. 136/2014, Tar Puglia sentenza n. 1437/2017);

Dato atto che nel caso di specie risulta necessario effettuare una rigorosa comparazione di tutti gli interessi coinvolti, pubblici e privati, rilevanti nel caso concreto: a fronte dell'insorgenza di un significativo affidamento dei candidati che hanno compilato la domanda di partecipazione, vi è il prioritario interesse pubblico di garantire, in base agli interventi normativi recenti, procedure concorsuali più semplici e veloci, in modo da garantire la selettività, la trasparenza e l'imparzialità delle procedure concorsuali, utilizzando, altresì, gli strumenti informatici e digitali, consentendo di premiare il merito e valorizzare i percorsi formativi e i titoli di studio per le figure di alta specializzazione;

Richiamato ancora il consolidato orientamento giurisprudenziale per il quale "la Pubblica Amministrazione è titolare dell'ampio potere discrezionale di dare luogo alla revoca di un bando di concorso pubblico fino al momento in cui sia intervenuta la nomina dei vincitori. Fino a tale momento i meri partecipanti vantano all'uopo una semplice aspettativa alla conclusione del procedimento. In circostanze siffatte il provvedimento può essere adottato in presenza di fondati motivi di pubblico interesse. In tali circostanze nemmeno si richiede la comunicazione di avvio del procedimento come disposto dall'art 13, primo comma, della Legge n. 241/1990" (Consiglio di Stato Sez. III, sentenza n. 4554 del 1° agosto 2011);

Richiamato l'art. 21 quinquies della Legge n. 241/1990 che nella prima parte prevede che "per sopravvenuti motivi d'interesse pubblico ovvero nel caso di mutamento della situazione di fatto



o di nuova valutazione dell'interesse pubblico originario, il provvedimento amministrativo ad efficacia durevole può essere revocato da parte dell'organo che lo ha emanato ovvero da altro organo previsto per legge ";

Considerato che l'interesse pubblico, di rilevanza costituzionale, alla buona organizzazione degli uffici pubblici in modo che siano garantiti il buon andamento, l'efficienza, l'efficacia e l'economicità dell'azione amministrativa, porta a ritenere inopportuna la prosecuzione del concorso pubblico di cui trattasi, fatta salva la facoltà di chiedere la restituzione delle somme versate a titolo di tassa per la partecipazione al concorso;

Rilevato che ad oggi non emergono consolidate posizioni soggettive private meritevoli di particolare apprezzamento;

Dato atto che quindi, il provvedimento di autotutela non va a ledere posizioni giuridiche qualificate, essendo l'interesse dei potenziali partecipanti recessivo, rispetto al prevalente e rivalutato interesse pubblico teso alla buona organizzazione dell'Ente;

Richiamato il consolidato orientamento giurisprudenziale secondo il quale in caso di annullamento e/o revoca di un bando di concorso, stante la natura di atto amministrativo generale dello stesso, non è nemmeno richiesta la comunicazione di avvio del procedimento, come disposto dall'art. 13, comma 1, L. 241/1990 (Consiglio di Stato, Sezione III, sent. n. 4554 del 01.08.2011);

Vista la Legge n. 241/1990;

Dato atto che avverso il presente provvedimento può essere esperito ricorso giurisdizionale al T.A.R. entro 60 giorni ovvero ricorso straordinario al Capo dello Stato entro 120 giorni dalla data di pubblicazione;

Dato atto, altresì, che si provvederà a modificare il Regolamento degli uffici e dei servizi regolamentando le procedure concorsuali, in base alla normativa vigente;

Ritenuto di programmare l'indizione di un nuovo bando a copertura delle n. 27 categorie e profili professionali individuate, mantenendo le sole riserve obbligatorie previste per legge, che



tenga conto delle sopraggiunte e suesposte considerazioni, con facoltà per i candidati che abbiano già inoltrato domanda di partecipazione di chiedere il rimborso della tassa di concorso;

Rilevato, inoltre che in termini schematici, i principali contenuti, che debbono essere contemplati dall'atto di pianificazione di che trattasi, riguardano la previsione dei posti che si vogliono coprire a tempo indeterminato e i limiti e le modalità del ricorso a lavoro flessibile;

Considerato che l'acquisizione del personale dall'esterno individuato nel fabbisogno è soggetto alle seguenti procedure:

- comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica ed alla struttura regionale ai fini della assegnazione del personale in disponibilità (articolo 34 bis del D.Lgs. n. 165/2001);
- attivazione della mobilità volontaria tra enti (ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs n. 165/2001 e s.m.i.): l'obbligo di attivazione di tale procedura è stato temporaneamente sospeso fino al 31.12.2024 dalla legge «concretezza», l. 56/2019;
- scorrimento delle graduatorie valide dell'ente (art. 91, comma 4, D.lgs. n. 267/2000);
- concorso pubblico ai sensi dell'art. 35 D.lgs. 165/2001.

Preso atto che:

- nel rispetto del budget assunzionale previsto per ciascun anno, si intende procedere, dopo aver esperito senza esito le procedure di mobilità ai sensi dell'art. 34 D.Lgs. n. 165/2001 e articolo 34 bis del D.Lgs. n. 165/2001, alla diretta attivazione delle procedure concorsuali dall'esterno, onde accelerare le assunzioni ed il ricambio generazionale necessario a garantire i servizi essenziali dell'Ente;
- si avvarrà, altresì, dell'istituto della mobilità interna del personale per assicurare la più efficiente organizzazione e gestione delle risorse. A tal fine, sulla base delle esigenze manifestate dai Dirigenti, anche in relazione agli obiettivi definiti annualmente nel piano della performance, verranno pubblicati appositi avvisi di mobilità interna, al fine di garantire la massima trasparenza e per valutare al meglio le professionalità esistenti;



Visto l'art 52 comma 1 bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 che prevedeva: "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, 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";

Considerato che il d.l. 80/2021, all'articolo 3 ha sostituito integralmente l'art. 52 comma 1-bis del d.lgs. 165/2001 prevedendo la riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, mediante progressioni fra le aree, tramite **procedura comparativa**, da regolamentare basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni di servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli professionali e di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti; tale norma si è sovrapposta, per il solo anno 2022 alle disposizioni della Legge Madia;

Preso atto che la normativa a regime prevista dal d.l. n. 80/2021 non può che essere applicata dalla data dell'entrata in vigore: pertanto, le assunzioni precedenti non potranno essere computate;

Dato atto che con parere prot. 66005 del 06/10/2021 la Funzione Pubblica ha precisato che le disposizioni legislative sono finalizzate ad un percorso di crescita per il personale interno prevedendo una serie di parametri rappresentativi del possesso di un livello professionale di adeguatezza, in assenza del meccanismo concorsuale, viene assicurata attraverso l'individuazione di un serie di requisiti, anche superiori a quelli richiesti per l'accesso dall'esterno, che rendono attivabile il percorso di sviluppo professionale delineato dalla norma;

Dato atto che nel corso del 2022 si intende procedere all'assunzione di n. 3 unità di personale cat. D e n. 2 unità di cat. C;



Dato atto che stando a quanto disposto dalla norma il 50% per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, può essere destinato alla progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, in possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno;

Ritenuto dunque per quanto sopra detto di procedere ai sensi dell'art. 3 comma 1 del D.L. 80/2021 a destinare il 50% delle assunzioni previste per le categorie D e C all'eccesso dall'interno tramite progressione verticale;

Dato atto, altresì, che si provvederà a modificare il Regolamento degli uffici e dei servizi regolamentando le progressioni verticali alla luce delle novità succitate;

Considerato, altresì, che:

- con il recente decreto legge n. 36/2022 (articolo 6) si sono tra l'altro introdotte significative modifiche alla disciplina giuridica vigente in tema di mobilità orizzontale, tra cui talune misure in materia di comando e distacco di personale dipendente da pubbliche amministrazioni. In particolare si è stabilito che, per il personale non dirigenziale delle amministrazioni, i comandi o distacchi sono consentiti esclusivamente nel limite del 25% dei posti non coperti all'esito delle procedure di mobilità di cui all'art. 30 del d.lgs. n. 165/2001;
- tale disposizione non si applica ai comandi o distacchi obbligatori, previsti da disposizioni di legge, ivi inclusi quelli relativi agli uffici di diretta collaborazione, nonché a quelli relativi alla partecipazione ad organi, comunque denominati, istituiti da disposizioni legislative o regolamentari che prevedono la partecipazione di personale di amministrazioni diverse, nonché ai comandi presso le sedi territoriali dei ministeri, o presso le Unioni di comuni per i Comuni che ne fanno parte;
- il secondo comma dell'art. 6 di detto decreto legge prevede inoltre che i comandi o distacchi, in corso alla data di entrata in vigore del medesimo decreto, cessano alla data del 31 dicembre 2022 o alla naturale scadenza se successiva alla predetta data, qualora le amministrazioni non abbiano già attivato procedure straordinarie di inquadramento di cui al successivo comma 3, a mente del quale le amministrazioni interessate possono attivare, fino al 31 dicembre 2022, a favore del personale che alla data del 31 gennaio 2022 si trovava in posizione di comando o distacco, nel limite del 50% delle facoltà assunzionali e nell'ambito



della dotazione organica, procedure straordinarie di inquadramento in ruolo per il personale non dirigenziale, in deroga alle disposizioni di cui all'art. 30 del d.lgs. n. 165/2001: per tali procedure straordinarie si tiene conto della anzianità maturata in comando o distacco, del rendimento conseguito e della idoneità alla specifica posizione da ricoprire e non è richiesto il nulla osta dell'amministrazione di provenienza;

Verificato che tale novella legislativa introduce, tra l'altro, una misura organizzativa straordinaria e contingente prefigurando pertanto la necessità, in capo alle pubbliche amministrazioni, di intraprendere un percorso procedurale diverso dal previgente e da realizzarsi in tempi alquanto ristretti (entro il 31 dicembre 2022), qualora queste ultime dovessero manifestare l'indirizzo programmatico di pervenire all'inquadramento definitivo, nell'ambito delle proprie dotazioni organiche, di unità di personale dalle stesse utilizzate in via temporanea, alla data del 31 gennaio 2022, in posizione di comando e distacco;

Valutato quindi necessario ed opportuno, alla luce di quanto sopra seguire il percorso procedurale finalizzato all'immissione in ruolo di n. 2 dipendenti di cat. D, profilo professionale di Istruttore direttivo amministrativo, in posizione di comando, che hanno preventivamente espresso l'assenso incondizionato al trasferimento a titolo definitivo presso la Provincia, facendo ricorso, a tal fine, alla nuova procedura delineata, come sopra illustrato, all'art. 6 del decreto legge n. 36/2022, tenuto conto, al riguardo, di quanto segue:

- che il correlato onere annuo è ampiamente contenuto entro il limite corrispondente al 50% delle facoltà assunzionali dell'Ente, quale condizione quest'ultima prescritta, tra l'altro, dalla normativa di cui trattasi;
- tale onere annuo risulta altresì compatibile con gli equilibri di bilancio, essendo il medesimo ampiamente contenuto nell'ambito delle originarie previsioni di spesa facenti capo al corrente bilancio;
- le sopra citate unità di personale, per le quali viene attivata la procedura straordinaria di inquadramento in ruolo, è destinata, a tutti gli effetti, alla copertura di posti previsti nella dotazione organica dell'Ente, quale ulteriore condizione quest'ultima prescritta dalla normativa di cui trattasi;



- la procedura straordinaria finalizzata all'immissione in ruolo della predetta unità di organico potrà realizzarsi, previa valutazione comparativa prescritte dalla normativa di cui trattasi (anzianità maturata in comando o distacco, il rendimento conseguito e l'idoneità alla specifica posizione da ricoprire);
- la "stabilizzazione" del suddetto personale non richiederà alcun periodo minimo di permanenza in tale condizione e neppure il nulla osta dell'amministrazione di provenienza;
- la procedura di immissione in ruolo dovrà obbligatoriamente concludersi entro il 31 dicembre 2022;
- di disporre la prosecuzione dei comandi in essere sino al 31.12.2022, nelle more dell'immissione nei ruoli del personale;

Dato atto che, secondo la prevalente giurisprudenza della Corte dei Conti, il "comando" non si configura come forma di lavoro flessibile, né a tempo parziale, né si sostanzia "quale nuova assunzione", fermo restando l'unicità del rapporto di lavoro dipendente con l'Amministrazione di appartenenza, anche se il lavoratore svolge la propria prestazione a favore di "due datori di lavoro" (v. Corte Conti –Sez. Regionale di Controllo per la Lombardia n. 676/2010/PAR, che richiama in proposito l'analogo avviso espresso nella Circolare del Ministero per l'Interno – Direzione generale delle autonomie n. 2/2005 e il successivo parere confermativo dello stesso Dicastero, Dipartimento per gli Affari Interni e Territoriali, reso in data 02/02/2009);

Evidenziato che la Sez. Regionale di Controllo per la Toscana con Deliberazione n. 6/2012/PAR, ha affermato

che "Le acquisizioni di personale in comando o distacco non possono formalmente essere annoverate tra le forme 'a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa' il cui utilizzo è limitato dall'art. 9, c. 28, della legge 122/2010, precisando che la ratio della suddetta limitazione non va cercata nel proposito di ridurre il ricorso al comando o al distacco, che anzi incontrano il favore del legislatore in quanto perseguono una distribuzione efficiente del personale evitando un incremento della spesa pubblica globale, ma va cercata nella volontà di limitare la spesa connessa all'utilizzo delle forme di lavoro flessibile ivi elencate (sottoponendo le stesse ad uno specifico limite) che al



contrario di un comando o di un distacco, generano anche un incremento della spesa pubblica globale oltre che del personale del singolo Ente locale”;

Evidenziato, altresì, che la Corte dei Conti Sezione Regionale di Controllo per la Liguria, con Deliberazione n. 7/012/PAR ha precisato che la spesa relativa al personale utilizzato in posizione di comando può essere esclusa dall’ambito applicativo di cui all’art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, a condizione che la medesima spesa sia figurativamente mantenuta dall’Ente cedente ai soli fini dell’applicazione della norma richiamata;

Considerato che:

- ai sensi dell’art. 36, comma 2, d.lgs. n. 165/2001, come modificato dall’art. 9 d.lgs. n. 75/2017, gli enti possono costituire rapporti di lavoro a tempo determinato “esclusivamente nei limiti e con le modalità in cui se ne preveda l’applicazione nelle amministrazioni pubbliche” e “soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dall’art. 35”;
- all’art. 50 del CCNL del Comparto Funzioni Locali del 21 maggio 2018 è prescritto tra l’altro quanto segue:
 - comma 1: “Gli enti possono stipulare contratti individuali per l’assunzione di personale con contratto di lavoro a tempo determinato, nel rispetto dell’art. 36 del D. Lgs. n. 165/2001 e, in quanto compatibili, degli articoli 19 e seguenti del D. Lgs. n. 81/2015, nonché dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia”;
 - comma 2: “I contratti a termine hanno la durata massima di trentasei mesi e tra un contratto e quello successivo è previsto un intervallo di almeno dieci giorni, dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi ovvero almeno venti giorni, dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi, fermo restando quanto previsto per le attività stagionali”;
 - comma 5: “Gli enti disciplinano, con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, nel rispetto dei principi di cui all’art. 35 del D. Lgs. n.165/2001, le procedure selettive per l’assunzione di personale con contratto di lavoro a tempo determinato, tenuto conto della programmazione dei fabbisogni del personale di cui all’art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001”;

Considerato inoltre che:



- all'art. 36, comma 2, d.lgs. n. 165/2001 è altresì previsto che “Per prevenire fenomeni di precariato, le amministrazioni pubbliche, nel rispetto delle disposizioni del presente articolo, sottoscrivono contratti a tempo determinato con i vincitori e gli idonei delle proprie graduatorie vigenti per concorsi pubblici a tempo indeterminato. È consentita l'applicazione dell'articolo 3, comma 61, terzo periodo, della legge 24 dicembre 2003, n. 350, ferma restando la salvaguardia della posizione occupata nella graduatoria dai vincitori e dagli idonei per le assunzioni a tempo indeterminato”;

- nella Circolare n. 5/2013 del Dipartimento della Funzione Pubblica si sottolinea che le Pubbliche Amministrazioni, che devono procedere a nuove assunzioni anche a tempo determinato, in luogo di indire apposite procedure concorsuali, devono attingere alle loro graduatorie vigenti per concorsi pubblici a tempo indeterminato ed in mancanza, possono attingere a graduatorie di altre amministrazioni mediante accordo, purché riguardino concorsi inerenti allo stesso profilo professionale del soggetto da assumere; in sostanza, le assunzioni avvengono attingendo dalle graduatorie dei concorrenti risultati idonei alla selezione pubblica, mediante l'utilizzo in via prioritaria di graduatorie vigenti dell'Ente e in via secondaria mediante stipula di convenzioni con altri enti che hanno concesso l'utilizzo delle loro graduatorie vigenti;

Valutato, alla luce di quanto sopra, che l'istanza della direzione dell'Area 1, finalizzata all'attivazione della procedura di copertura del predetto fabbisogno di personale, possa ritenersi, a tutti gli effetti, del tutto condivisibile e coerente con il quadro ordinamentale vigente, attesa la necessità ed opportunità di garantire l'espletamento delle funzioni previste e disciplinate con la convenzione già in corso, senza soluzione di continuità e con piena funzionalità e verificato inoltre, al riguardo, la compatibilità di tale misura organizzativa, per come innanzi illustrato, con la disciplina giuridica e la relativa giurisprudenza contabile vigenti in materia di rapporti di lavoro a termine, nonché con gli equilibri di bilancio, essendo il relativo onere ampiamente contenuto nell'ambito delle originarie previsioni di spesa facenti capo al corrente bilancio;

Atteso che con Deliberazione di P. n. 14 del 02.03.2020, relativa alla macrostruttura della Provincia di Barletta-Andria-Trani, richiamando quanto viene sancito dall'art. 5 del Regolamento sul Funzionamento degli Uffici e dei Servizi dell'Ente, rubricato “Assetto Organizzativo”, è stata individuata, al di fuori della macrostruttura dell'Ente, una unità operativa



speciale a sé stante, Ufficio di Staff, con compiti di diretta collaborazione con il Presidente della Provincia, per quanto attiene i rapporti di carattere politico-istituzionale con gli organi di informazione;

Preso atto della avvenuta assunzione di n. 1 unità di cat. C, ex art. 90 del Tuel, per n. 18 ore settimanali, incardinata nell' Ufficio di Staff, al fine di essere coadiuvato nell'esercizio delle funzioni attribuite ex lege, oltre che nella rappresentanza istituzionale e cerimoniale dell'Ente, fino alla scadenza della carica del Presidente, come prevista dall'art. 1, comma 59, della Legge n. 56/2014;

Considerato che:

- il trattamento economico fondamentale spettante alle unità di personale a tempo determinato assunte ex art. 90 del D.Lgs. n. 267/2000 e addette all'Ufficio di Staff posto funzionalmente alle dirette dipendenze del Presidente della Provincia è quello previsto dal vigente C.C.N.L. Comparto Funzioni Locali;
- ai sensi dell'art. 90, comma 3, del D.Lgs. n. 267/2000 il Presidente ha confermato, in luogo del trattamento accessorio previsto dalla vigente normativa contrattuale, l'emolumento unico, previsto per i Collaboratori dell'ufficio di Staff del Presidente, ex art. 90 del D.Lgs. n. 267/2000, comprensivo dei compensi per le prestazioni di lavoro straordinario, per la produttività collettiva e la qualità della prestazione individuale, in misura pari al 50,00% del trattamento economico fondamentale in godimento, su base annua, ai sensi e per gli effetti dell'art. 90, comma 3, del D.lgs. n. 267/2000;

Rilevato che ai sensi dell'art. 9, comma 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78: "A decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009" e che tali disposizioni costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali devono adeguarsi anche gli enti territoriali;

Rappresentato che:

- ai sensi dell'art. 1, comma 847, della legge n. 205/2017 viene stabilita la possibilità di avvalersi di personale con rapporti di lavoro flessibile nel limite del 25% della spesa sostenuta



per le stesse finalità nel 2009. Tale limite è riferito ai rapporti di lavoro a tempo determinato, comprensivi di quelli in attuazione dell'art. 90 e dell'articolo 110, comma 2, del TUEL, che restano al di fuori delle dotazioni organiche, e co.co.co.;

- ai sensi dell'art. 17, del d.l. 162/2019, viene ristabilita per le province la possibilità di avvalersi di personale a tempo determinato nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009;

- l'articolo 1, comma 562, della legge di bilancio 2022, ha previsto che le Province, in regola con l'obbligo di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1, l. n. 296/2006, possano assumere a tempo determinato e con contratti di lavoro flessibile nel limite del cento per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009, abrogando le norme che prevedono limitazioni maggiori (il 25% per il lavoro flessibile previsto comma 847 dell'articolo 1 della legge n. 205/2017 e il 50% previsto dal secondo periodo dell'art. 33, comma 1-ter del D.L. n. 34/2019);

Considerato che per quanto riguarda le limitazioni all'acquisizione di personale mediante assunzioni a tempo determinato o altre forme di lavoro flessibile, di cui all'art. 9, co. 28, D.L. n. 78/2010, il limite attuale per la Provincia di Barletta Andria Trani, in regola con gli obblighi normativi, di contenimento della spesa del personale di cui al co. 557, L. n. 296/2006, è costituito dalla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009;

Considerato che gli enti locali che non hanno sostenuto oneri né per le assunzioni a tempo determinato né per altri rapporti flessibili sia nel 2009 sia nel triennio 2007/2009, possono fissarne direttamente uno in relazione alle proprie esigenze. La sezione autonomie della Corte dei Conti con la deliberazione n. 1 del 5 gennaio 2017 ha così risolto i contrasti interpretativi tra le sezioni di controllo della Corte dei Conti della Campania da una parte e della Lombardia e Puglia dall'altra. Tale deliberazione ha fatto proprie le argomentazioni dei giudici contabili della Lombardia e della Puglia nel presupposto che una scelta diversa avrebbe prodotto il risultato sostanziale di rendere impossibile l'utilizzazione di queste forme di assunzione agli enti locali che non avevano sostenuto oneri di questo tipo né nel 2009 né nel triennio 2007/2009, con ciò limitando in modo illegittimo la loro autonomia e privando tali amministrazioni di un importante strumento di flessibilità. Il seguente principio di diritto stabilito dalla sezione autonomie ha carattere vincolante per gli orientamenti delle sezioni regionali di controllo della Corte dei Conti



e, sostanzialmente, anche per le sue sezioni giurisdizionali: “ai fini della determinazione del limite di spesa previsto dall’art. 9- co. 28-D.L. n. 78/2010 e s.m.i., l’ente locale che non abbia fatto ricorso alle tipologie contrattuali ivi contemplate né nel 2009, né nel triennio 2007-2009, può, motivatamente, individuare un nuovo parametro di riferimento, costituito dalla spesa strettamente necessaria per far fronte ad un servizio essenziale per l’ente. Resta fermo il rispetto dei presupposti stabiliti dall’art. 36, commi 2 e ss., del D.Lgs. n. 165/2001 e della normativa – anche contrattuale – ivi richiamata, nonché dei vincoli generali previsti dall’ordinamento”;

Dato atto che sotto il profilo della spesa per i rapporti di lavoro flessibile, la Provincia di Barletta-Andria-Trani trattandosi di ente di nuova istituzione, in luogo della spesa sostenuta nell’anno 2009, ha inteso utilizzare come parametro di riferimento la spesa sostenuta nell’anno 2010, ancorché quest’ultimo non rappresenti un anno a regime (in tale annualità, infatti, la spesa per i rapporti ex artt. 90 e 110 c. 2 Tuel non è stata sostenuta per l’intero esercizio, in virtù delle diverse decorrenze dei rapporti contrattuali derivanti dalla predetta condizione di ente di nuova istituzione), pari ad **€ 747.104,86**;

Dato atto che la spesa per l’assunzione di personale con rapporto di lavoro a tempo determinato, compresa l’assunzione di n. unità di Staff, per n. 18 ore, ex art. 90 Tuel, rientra nel limite previsto dall’art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010 e s.s.;

Preso atto che:

- la L.r. n. 19/2006 e s.m.i., art. 17 co. 1 lett. e) –f bis) e la L.r. n. 4/2010, art. 47 e art. 49 co. 2 hanno attribuito alle Province pugliesi la competenza per l’organizzazione e l’erogazione dei servizi direttamente a supporto dell’integrazione scolastica degli alunni con disabilità: trasporto scolastico e assistenza specialistica per le scuole medie superiori, interventi di sostegno al diritto allo studio per audiolesi e videolesi;

Considerato che in continuità con le suddette disposizioni normative, anche per gli anni 2021/2024 è stato previsto l’esercizio della funzione in avvalimento da parte delle Province pugliesi che potranno godere esclusivamente della dotazione finanziaria stanziata dalla Regione Puglia per l’anno 2019, essendo pari a zero lo stanziamento ministeriale;

Rilevato che lo schema di Convenzione di Avvalimento prevede:



- lo svolgimento da parte delle Amministrazioni provinciali pugliesi delle attività amministrative, contabili, di coordinamento tecnico-sociale e di monitoraggio tecnico e finanziario allo scopo di garantire ed erogare i servizi/interventi sopra specificati, impegnandosi al contempo a dare chiara indicazione alla Regione Puglia di ogni atto adottato e rivolto all'esterno (es. progetti, bandi di gara, lettere invito, cartellonistica, ecc...);

- l'assegnazione da parte delle Amministrazione provinciali di personale tecnico e amministrativo adeguato alla realizzazione delle procedure per attivare, coordinare e monitorare l'assetto tecnico-contabile-amministrativo relativo all'erogazione dei servizi suddetti. La spesa del personale così individuato non dovrà, comunque, superare il 5% del totale assegnato dai fondi regionali a ciascuna Amministrazione provinciale, così come previsto nella Convenzione di avvalimento e, che potrà, dunque, rendicontare spese di personale esclusivamente rientranti in tali vincoli;

Preso atto delle esigenze manifestate con nota prot. n. 10057 del 18.05.2022 e successiva integrazione con nota prot. n. 14164 del 28.06.2022, dal Dirigente del Settore 1°, Servizio Politiche Sociali, di adottare le procedure amministrative atte all'acquisizione di n. 2 cat. C, profilo professionale amministrativo e contabile, a tempo parziale (36 ore) e determinato e di n. 1 D, profilo professionale di assistente sociale, di durata annuale e rinnovabile, stante la scadenza dei contratti in essere al prossimo 30 dicembre, cui è impossibile fare seguito attraverso una ulteriore proroga degli stessi;

Considerato che:

- con L.R. 14 dicembre 2007, n. 37, modificata con L.R. 16 marzo 2009, n. 7 "Modifica della perimetrazione e aggiornamento della cartografia", è stato istituito, ai sensi della L.R. 19/1997, il Parco Naturale Regionale denominato "Fiume Ofanto" ricadente nel territorio dei Comuni di Ascoli Satriano, Barletta, Candela, Canosa di Puglia, Cerignola, Margherita di Savoia, Minervino Murge, Rocchetta Sant' Antonio, San Ferdinando di Puglia, Spinazzola e Trinitapoli;

- con Deliberazione del 28 maggio 2013, n. 998 la Giunta Regionale ha provveduto all'affidamento provvisorio alla Provincia Barletta - Andria - Trani della gestione del "Parco naturale regionale 'Fiume Ofanto';



- con Deliberazione di Giunta Provinciale 4 ottobre 2013, n. 92 è stato modificato l'assetto organizzativo dell'Ente, nello specifico, è stata affidata la gestione provvisoria del Parco Naturale Regionale "Fiume Ofanto" al Settore Ambiente, Rifiuti e Contenzioso ora Settore Polizia Provinciale, Protezione Civile, Agricoltura e Aziende Agricole, Ambiente e Rifiuti, Elettrodotti della Provincia di Barletta Andria Trani, incardinando l'Ufficio del Parco quale articolazione del predetto Settore;
- con Deliberazione del 16 maggio 2014, n. 34 la Giunta provinciale ha approvato gli Indirizzi per l'avvio delle attività di gestione provvisoria del Parco Naturale Regionale "Fiume Ofanto" in coerenza con quanto previsto dalla D.G.R. n. 1366 del 3/08/2007;
- gli obiettivi principali del progetto e gli ambiti di specifico interesse della Provincia di Barletta Andria Trani in qualità di Soggetto affidatario della gestione provvisoria del Parco Naturale Regionale Fiume Ofanto, attengono all'attività di monitoraggio ambientale; nonché attività di supporto e complementari al processo di elaborazione del Piano Territoriale del Parco con specifico riferimento al processo del "Contratto di Fiume";

Considerato che:

- con nota prot. n. 14175 del 28.06.2022, il Dirigente del Settore 3°, ing. Lorenzo Fruscio, ha evidenziato l'esigenza di provvedere all'assunzione di n. 1 unità di personale con rapporto di lavoro a tempo determinato, necessarie allo svolgimento di attività previste nell'ambito delle summenzionate iniziative progettuali finanziate con fondi comunitari, nazionali e regionali assegnati allo stesso Settore, stante la scadenza del contratto in essere al prossimo 30 dicembre, cui è impossibile fare seguito attraverso una ulteriore proroga dello stesso;
- nello specifico è stata richiesta n. 1 unità di Categoria D, profilo tecnico, a tempo parziale (n. 18 ore) e determinato (per n. 6 mesi), per esigenze relative alla gestione Progetto: 10.A.8 "Aggiornamento Catasto Scarichi" del Piano di attuazione della Provincia di Barletta Andria Trani degli interventi previsti dal Programma regionale per la Tutela dell'Ambiente;

Dato atto che tale reclutamento potrà realizzarsi mediante utilizzo di graduatoria concorsuale, in corso di validità, di personale idoneo al profilo ivi richiesto ovvero, in subordine, mediante l'attivazione, ai sensi delle normative vigenti, di apposita procedura selettiva pubblica;



Dato atto che vi è l'obbligo anche per le assunzioni a tempo determinato del personale per periodi superiori a 12 mesi, della comunicazione preventiva all'avvio delle procedure di assunzione prevista dall'art. 34bis del D. Lgs. 165/2001;

Dato atto che le suddette assunzioni avvengono per titoli e colloquio, trattandosi di profili specializzati;

Considerato che l'autorizzazione all'avvio di nuove procedure concorsuali, ai sensi dell'articolo 35, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, è subordinata alla verifica:

- a) dell'avvenuta immissione in servizio, nella stessa amministrazione, dei vincitori collocati nelle proprie graduatorie vigenti di concorsi pubblici per assunzioni a tempo indeterminato per qualsiasi qualifica, salve comprovate non temporanee necessità organizzative adeguatamente motivate;
- b) dell'assenza, nella stessa amministrazione, di idonei collocati nelle proprie graduatorie vigenti;

Dato atto dell'assenza all'interno dell'Ente di graduatorie valide ed efficaci e di aver eseguito le verifiche succitate e che si procederà all'assunzione di cui trattasi attraverso apposita procedura selettiva pubblica;

Dato atto che l'Amministrazione è comunque tenuta a rispettare i fondamentali principi di imparzialità e trasparenza che debbono assistere ogni procedura di scelta della parte contraente nell'ambito del rapporto di lavoro da parte di tutte le amministrazioni pubbliche, principi che discendono direttamente dalle previsioni dell'articolo 97 Costituzione e che sono recati, quali corollari di questa previsione costituzionale, dall'articolo 35 del Dlgs n. 65/2001, segnatamente per quanto attiene alle prescrizioni di principio dettate dal comma 3 di tale disposizione, ai sensi della quale, "Le procedure di reclutamento nelle pubbliche amministrazioni si conformano ai seguenti principi: a) adeguata pubblicità della selezione e modalità di svolgimento che garantiscano l'imparzialità e assicurino economicità e celerità di espletamento (...);"

Dato atto che l'assunzione è subordinata alla sottoscrizione del contratto individuale, nel rispetto delle norme vigenti in materia di costituzione del rapporto di lavoro;



Dato atto che, in via generale, il trattamento economico è etero-finanziato (principio della neutralità delle spese etero-finanziate) in quanto, lo stesso onere è a totale carico dei fondi di derivazione regionale (Bilancio regionale autonomo), stanziati a beneficio della Provincia di Batavia (come sopra tra l'altro specificato) e, in quanto tale, ai sensi della normativa vigente e della consolidata giurisprudenza contabile, non incide sui vincoli di finanza pubblica, prescritti dal vigente ordinamento, in materia di contenimento e di limitazione della spesa pubblica del personale, ivi inclusi quelli prescritti in materia di spesa del personale correlata all'attivazione di rapporti di lavoro subordinato a tempo determinato (art. 9, comma 28, del decreto legge n. 78/2010); il medesimo onere non altera gli equilibri del corrente bilancio, atteso che le correlate risorse finanziarie sono già allocate nel medesimo bilancio, a copertura della spesa per il trattamento economico annuo dell'unità di personale la cui prossima cessazione dal servizio da luogo, come innanzi rappresentato, alla programmazione del processo di reclutamento, a tempo pieno e determinato, della sopra citata unità di personale;

Constatato, pertanto, che:

- come da consolidata giurisprudenza contabile (Deliberazione della Corte dei Conti Liguria n. 22/2014 del 14 aprile 2014, Deliberazione della Corte dei Conti Liguria regione autonoma Friuli Venezia Giulia FVG/ 56 /2017/PAR), è possibile affermare che essendo in presenza di contratti a tempo determinato per progetti specifici aggiuntivi e definiti anche temporalmente, come tali quindi non suscettibili di incidere strutturalmente sulla rigidità del bilancio e sulla dinamica evolutiva della spesa, nonché l'autonomia di finanziamento derivante da specifica provvista e quindi sulla neutralità dell'operazione in termini di rispetto degli equilibri e di sostenibilità a regime, si può concludere che le assunzioni a tempo determinato per la realizzazione dei progetti specifici in campo sociale e ambientale, finanziati con risorse specifiche di derivazione regionale, comunitaria e statale, possano essere disposte in deroga ai limiti in materia di assunzioni e di spesa del personale;
- la deliberazione n. 116/2020/PAR, della Sezione regionale di controllo della Corte dei conti della Puglia ha rammentato, secondo un orientamento largamente diffuso dalla giurisprudenza contabile, che "risulta possibile, anche ai fini del rispetto del limite posto alla spesa complessiva per il personale, escludere le spese coperte da specifico finanziamento finalizzato proveniente da altro ente pubblico, purché vi sia assenza di ulteriori oneri a carico del bilancio dell'ente locale (principio della neutralità finanziaria) e correlazione fra



l'ammontare dei finanziamenti e le assunzioni effettuate (anche sotto il profilo temporale)” (Sez. reg. contr. Liguria, deliberazione n. 116/2018/PAR; nello stesso senso v. Sez. reg. contr. Friuli Venezia Giulia, deliberazione n. 17/2019/PAR e Sez. reg. contr. Piemonte, deliberazione n. 17/2019/PAR). Inoltre, come di recente chiarito (Sez. reg. contr. Liguria, deliberazione n. 91/2020/PAR) «Anche se con riferimento specifico a differente norma limitativa di spesa, le Sezioni riunite in sede di controllo, con deliberazione n. 7/2011/CONTR, avevano escluso, dai vincoli finanziari posti ai contratti di consulenza, le spese coperte da “finanziamenti aggiuntivi e specifici da parte di soggetti pubblici e privati”. Diversamente, veniva chiarito, la norma finirebbe con l’impedire tali spese anche quando specificatamente finanziate “da soggetti estranei all’ente locale”, con l’effetto non più di conseguire risparmi, ma di ridurle tout court, a prescindere dall’effettivo impatto sul bilancio. In seguito, analogo ragionamento risulta fatto proprio dalla Sezione delle Autonomie, nelle motivazioni della deliberazione n. 26/2014/QMIG, anche con riguardo ai tetti posti al salario accessorio, nella misura in cui le risorse affluiscono ai fondi solo in modo figurativo, in quanto etero-finanziate (“risorse di provenienza esterna all’ente, con vincolo di destinazione all’origine”), come tali prive di effettivo impatto sul bilancio dell’ente locale, senza distinguere fra soggetto finanziatore, se pubblico o privato; anche la deliberazione della Sezione delle autonomie n. 23/2017/QMIG, richiamando quanto riportato in una pronuncia di poco precedente, la n. 20/2017/QMIG (riferita ai tetti posti al trattamento accessorio del personale dall’art. 23, comma 2, del d.lgs. n. 27 del 2017), ha adottato un orientamento omogeneo ai fini del rispetto dei limiti di finanza pubblica posti alle spese complessive del personale ed alle assunzioni con contratti c.d. flessibili (sottolineando la necessità dell’assenza di oneri a carico del bilancio dell’ente ricevente, nonché della correlazione tra durata dei contratti e perdurare dei relativi finanziamenti)»;

- l’approdo interpretativo sopra citato è stato di recente positivizzato dal legislatore, atteso che il comma 3-septies dell’art. 57 del d.l. 104/2020 (Misure urgenti per il sostegno e il rilancio dell’economia), inserito dalla legge di conversione n. 126/2020, ha infatti previsto che *“A decorrere dall’anno 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni, effettuate in data successiva alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste*



a copertura delle stesse non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento. In caso di finanziamento parziale, ai fini del predetto valore soglia non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente”;

Considerato che:

- ai sensi dell'art. 36, comma 2, d.lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 9 d.lgs. n.75/2017, gli enti possono costituire rapporti di lavoro a tempo determinato *“esclusivamente nei limiti e con le modalità in cui se ne preveda l'applicazione nelle amministrazioni pubbliche” e “soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dall'art. 35”;*
- all'art. 50 del CCNL del Comparto Funzioni Locali del 21 maggio 2018 è prescritto tra l'altro quanto segue:
 - comma 1: *“Gli enti possono stipulare contratti individuali per l'assunzione di personale con contratto di lavoro a tempo determinato, nel rispetto dell'art. 36 del D. Lgs. n. 165/2001 e, in quanto compatibili, degli articoli 19 e seguenti del D. Lgs. n. 81/2015, nonché dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia”;*
 - comma 2: *“I contratti a termine hanno la durata massima di trentasei mesi e tra un contratto e quello successivo è previsto un intervallo di almeno dieci giorni, dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi ovvero almeno venti giorni, dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi, fermo restando quanto previsto per le attività stagionali”;*
 - comma 5: *“Gli enti disciplinano, con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, nel rispetto dei principi di cui all'art. 35 del D. Lgs. n.165/2001, le procedure selettive per l'assunzione di personale con contratto di lavoro a tempo determinato, tenuto conto della programmazione dei fabbisogni del personale di cui all'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001”;*

Considerato che, in deroga ai vincoli assunzionali previsti dalla normativa vigente, al fine di garantire la definizione e l'attuazione degli interventi previsti dalla politica di coesione comunitaria e nazionale per i cicli di programmazione 2014 –2020 e 2021 –2027, il comma 179 della predetta legge autorizza, con decorrenza dal 1° gennaio 2021, le amministrazioni pubbliche (come indicate dall'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo n. 165/2001) che,



nell'ambito di tali interventi, rivestono ruoli di coordinamento nazionale e le Autorità di gestione, gli organismi intermedi o i soggetti beneficiari (cioè tutti i soggetti pubblici coinvolti nelle attività programmatiche e gestionali) delle regioni Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna, Sicilia, ad assumere personale non dirigenziale, in possesso delle correlate professionalità, con contratto di lavoro a tempo determinato, nel limite massimo di 2.800 unità e di una spesa massima in ragione d'anno pari a 126 milioni di euro annui per il triennio 2021 – 2023, di durata corrispondente ai programmi operativi complementari e comunque non superiore a trentasei mesi;

Considerato che:

- gli oneri per l'assunzione di tale personale (indicati quale spesa massima pari a 126 milioni di euro annui per il triennio 2021-2023) sono posti a carico delle disponibilità del Programma operativo complementare (POC) al Programma operativo nazionale PON "Governance e capacità istituzionale 2014 – 2020" previsto dall'articolo 242, commi 2 e 5 del D.L. n. 34/2020;
- la ripartizione tra le amministrazioni interessate delle risorse finanziarie finalizzate alle assunzioni di cui al comma 179 è demandata, ai sensi del comma 180, ad apposito DPCM (su proposta del Ministro per il Sud e la coesione territoriale di concerto con il Ministro per la PA e con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, sentita la Conferenza Unificata), da emanarsi entro sessanta giorni dall'entrata in vigore della legge di bilancio 2021, sulla base della ricognizione del fabbisogno di personale operato dall'Agenzia per la coesione territoriale, che individua altresì i profili professionali e le relative categorie del predetto personale;
- all'Agenzia per la Coesione territoriale spetta il monitoraggio circa il corretto impiego del personale assunto ai sensi del comma 179 riguardo agli scopi e agli obiettivi dei relativi programmi operativi complementari;

Dato atto che tale iniziativa delinea una specifica misura per innescare processi di sviluppo a partire dalle Regioni meridionali d'Italia e per avviare un significativo programma di rafforzamento delle amministrazioni locali, finalizzato a migliorare la capacità amministrativa di tutti i livelli di governo e a beneficio di tutte le politiche pubbliche;

Visto il DPCM del 30 marzo 2021 (su proposta del Ministro per il Sud e la coesione territoriale di concerto con il Ministro per la Pubblica Amministrazione e con il Ministro dell'Economia e



delle Finanze, sentita la Conferenza Unificata) con cui, ai sensi dell'art. 1, comma 180, della legge n. 178/2020, si sono ripartiti tra le amministrazioni interessate le risorse finanziarie e il personale di cui al suddetto comma 179, individuandone i profili professionali e le categorie;

Visto il D.L. n. 44/2021, recante *“Misure urgenti per il contenimento dell'epidemia da COVID-19, in materia di vaccinazioni anti SARS-CoV-2, di giustizia e di concorsi pubblici”* e, in particolare, l'art. 10, comma 4, con cui, in tema di modalità di reclutamento del personale di cui sopra da assumersi a tempo determinato, viene abrogato il comma 181 dell'art. 1 della legge n. 178/2020 stabilendo, pertanto, quanto segue:

- al reclutamento del personale a tempo determinato previsto dall'art. 1, comma 179, della legge n. 178/2020 provvede il Dipartimento della Funzione Pubblica, ai sensi dell'art. 4, comma 3-quinquies, del D.L. n. 101/2013 e dell'art. 35, comma 5, del d.lgs. n. 165/2001, avvalendosi anche dell'Associazione Formez PA;
- il reclutamento è effettuato mediante procedura concorsuale semplificata anche in deroga alla disciplina del DPR n. 487/1994 e della legge n. 56/2019, assicurando comunque il profilo comparativo;
- la procedura prevede una fase di valutazione dei titoli e dell'esperienza professionale anche ai fini dell'ammissione alle successive fasi, il cui punteggio concorre alla formazione del punteggio finale ed una sola prova scritta mediante quesiti a risposta multipla, con esclusione della prova orale;
- non si applicano gli articoli 34, comma 6, e 34-bis del d.lgs. n. 165/2001;

Preso atto dell'esigenza di reclutare personale non dirigenziale in possesso delle professionalità correlate agli interventi previsti dalla politica di coesione dell'Unione europea e nazionale per i cicli di programmazione 2014-2020 e 2021-2027, così come previsto dal richiamato comma 179 dell'art. 1 della legge n. 178/2020, dapprima con il bando del concorso pubblico, pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 27 del 6 aprile 2021 e modificato con successivo provvedimento pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 46 dell'11 giugno 2021, il Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri ha avviato e portato a termine la procedura per la selezione e l'assunzione delle predette n. 2.800 unità di tecnici specializzati (personale non dirigenziale di Area III - F1 o categorie equiparate nelle amministrazioni



pubbliche) da collocare in varie amministrazioni del Mezzogiorno (Autorità di Gestione dei PO regionali, Province, Città Metropolitane, Comuni e Comuni delle aggregazioni individuate);

Dato atto che con Deliberazione del Presidente della Provincia n. 65 del 17.11.2021 avente ad oggetto “Pianificazione del Fabbisogno di personale per il triennio 2021/2023 e corrispondente Piano Annuale delle Assunzioni – anno 2021. Assunzione di personale a tempo pieno e determinato per Programma operativo nazionale PON “Governance e capacità istituzionale 2014 – 2020”, in esecuzione della disciplina prevista dalla legge n. 178/2020 (c.d. legge di bilancio 2021, in particolare l’art. 1, commi da 179 a 183) si è disposto l’indirizzo rivolto all’attivazione e la completa definizione della procedura finalizzata alla costituzione, mediante sottoscrizione del relativo contratto individuale di lavoro, di un rapporto di lavoro subordinato a tempo pieno e determinato, con l’Ing. Nicola Di Molfetta, per la durata di un triennio, con l’unità di personale che, per quanto ivi indicato, è stata assegnata dall’Agenzia per la Coesione Territoriale [Unità di gestione del Programma Azione Coesione Complementare al Pon Governance e Capacità Istituzionale 2014-2020] alla Provincia di Bat, giusta la nota prot. n. U.0013867.08-10-2021 (prot. Ente n. 22787/2021);

Preso atto che è stata indetta una seconda procedura per la selezione e l’assunzione di ulteriori 2.022 tecnici specializzati nelle amministrazioni del Mezzogiorno (Autorità di Gestione dei PO regionali, Province, Città Metropolitane, Comuni e Comuni delle aggregazioni individuate) con il bando del concorso pubblico, pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 82 del 15 ottobre 2021;

Visto in particolare l’articolo 1, comma 2, lettera B del bando, ai sensi della quale n. 733 unità di personale sono destinate ad essere assunte a tempo determinato con il profilo di funzionario esperto in gestione, rendicontazione e controllo (Codice FG/COE) con competenza in materia di supporto alla programmazione e pianificazione degli interventi, nonché alla gestione, al monitoraggio e al controllo degli stessi ivi compreso il supporto ai processi di rendicontazione richiesti dai diversi soggetti finanziatori, anche attraverso l’introduzione di sistemi gestionali più efficaci e flessibili tra le Amministrazioni e i propri fornitori;

Rilevato, altresì, che con Decreti del 16 maggio 2022 del Capo Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri sono state approvate le graduatorie finali di



merito relative ai profili professionali indicati nel bando e pubblicate in Gazzetta Ufficiale n. 82 del 15 ottobre 2021 e secondo l'ordine di graduatoria, sono stati assegnati alle amministrazioni di destinazione scelte;

Vista la nota pec dell'08.06.2022 (prot. Ente n. 11763/2022) con cui l'Agenzia per la Coesione Territoriale [Unità di gestione del Programma Azione Coesione Complementare al Pon Governance e Capacità Istituzionale 2014-2020], alla luce del predetto quadro ordinamentale, ha tra l'altro comunicato quanto segue:

- che la Provincia di Barletta –Andria - Trani, quale destinataria dell'iniziativa in argomento, instaurerà con n. 1 candidato vincitore un rapporto di lavoro a tempo determinato della durata di tre anni, in deroga ai vincoli assunzionali ai sensi dell'art. 1 comma 178 della citata Legge di Bilancio 2021, con oneri a carico delle disponibilità del Programma operativo complementare al Programma operativo nazionale Governance e capacità istituzionale 2014-2020;
- che nella tabella riportata in allegato alla suddetta nota viene indicato il nominativo della professionalità, come sopra richiamata, che la Provincia di Barletta –Andria - Trani avrà cura di contattare per la sottoscrizione del relativo contratto di assunzione che trova copertura finanziaria con le risorse di innanzi citate;
- che ai fini del trasferimento di tali risorse, a totale copertura dei costi lordi contrattuali della professionalità ivi interessata, si chiede alla Provincia di Barletta –Andria - Trani, in relazione alla prima annualità, di trasmettere, entro e non oltre il termine del 15 giugno 2022, l'eventuale accettazione o rinuncia da parte del vincitore e copia del relativo provvedimento di assunzione indicando, al riguardo, il conto di tesoreria o ogni altro elemento informativo necessario al trasferimento delle citate risorse;

Dato atto che, per quanto sopra illustrato, la predetta professionalità, Dott.ssa Lucia Massaro, assegnata dall'Agenzia per la Coesione Territoriale alla Provincia di Barletta –Andria - Trani, è risultata utilmente collocata nella graduatoria finale di merito del profilo di funzionario esperto in gestione, rendicontazione e controllo (Codice FG/COE);

Ravvisata, tanto sopra premesso, la necessità ed opportunità di formulare al Dirigente del Settore Affari Generali, Contenzioso, Personale, Servizio Personale, tenuto conto degli elementi e delle condizioni giuridiche come innanzi indicate, l'indirizzo rivolto all'attivazione e



la completa definizione della procedura finalizzata alla costituzione, mediante sottoscrizione del relativo contratto individuale di lavoro, di un rapporto di lavoro subordinato a tempo pieno e determinato, per la durata di un triennio, con la risorsa professionale sopra citata tenendo conto, al riguardo, di quanto segue:

- in sede di stipulazione del relativo contratto individuale di lavoro, alla luce di quanto disposto con il DPCM del 26 giugno 2015, concernente le tabelle di corrispondenza fra i livelli economici di inquadramento previsti dai contratti collettivi relativi ai diversi comparti di contrattazione, detta risorsa professionale verrà inquadrata giuridicamente ed economicamente nella categoria contrattuale D1, con relativa attribuzione del profilo professionale di esperto in gestione, rendicontazione e controllo (Codice FG/COE);
- nello specifico, tale risorsa professionale sarà deputata a gestire i processi di controllo, monitoraggio e rendicontazione dei fondi PNRR che saranno destinati alla Provincia di Barletta – Andria - Trani e, conseguentemente, la stessa dovrà occuparsi di ogni finanziamento acquisito nell'ambito di tale piano, qualunque sia la sua destinazione (nuove assunzioni finalizzate all'attuazione del Piano e gestione delle risorse correlate, edilizia scolastica, infrastrutture e trasporti, ambiente, viabilità ecc.);

Dato atto che, per quanto sopra illustrato, tale assunzione viene realizzata in deroga ai vincoli assunzionali previsti dalla vigente normativa ed il correlato onere complessivo assunzionale (pari a € 38.366,23 annui, a totale copertura dei costi lordi contrattuali della professionalità ivi interessata), per l'intero triennio di durata del rapporto lavorativo, è a totale carico delle disponibilità del Programma operativo complementare (POC) al Programma operativo nazionale PON “Governance e capacità istituzionale 2014 –2020” previsto dall’articolo 242, commi 2 e 5 del D.L. n. 34/2020 e, come tale, non genera maggiori oneri a carico del corrente bilancio;

Considerato altresì, che:

- ai sensi del d.l. 80/2021 concernente *“Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l’efficienza della giustizia”*, in vigore dal 10 giugno 2021, sono state dettate modalità speciali per il reclutamento del personale e il conferimento di incarichi professionali per l’attuazione del PNRR da parte delle amministrazioni pubbliche: Il



comma 1 prevede che le p.a. titolari di interventi previsti nel Piano nazionale di ripresa e resilienza, di seguito PNRR, presentato alla Commissione europea, possono porre a carico di tali risorse esclusivamente le spese per il reclutamento di personale specificamente destinato a realizzare i progetti di cui hanno la diretta titolarità di attuazione;

- tali assunzioni potranno essere previste “nel limite di una spesa aggiuntiva non superiore al valore dato dal prodotto 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, per la percentuale distinta per fascia demografica indicata nella tabella 1 di cui all’Allegato 1” al decreto in commento;
- la spesa di personale effettuata per le assunzioni TD necessarie per l’attuazione dei progetti PNRR sostenuta a valere sulle maggiori risorse finanziarie derivanti dall’innalzamento, non rileva ai fini dell’articolo 33, comma 1-bis, del decreto-legge n. 34/2019 e dell’articolo 1, commi 557 e 562, della legge n. 296/2006;
- in caso di reclutamento di personale con contratto di lavoro a tempo determinato o di servizi di supporto e consulenza esterni, l’ammissibilità delle relative spese a carico del PNRR è oggetto di preventiva verifica da parte dell’Amministrazione centrale titolare dell’intervento (di cui all’art. 8, comma 1, del d.l. 77/2021), di concerto con RGS;
- in caso di verifica negativa, le p.a. potranno assumere il personale o conferire gli incarichi entro i limiti delle facoltà assunzionali.;
- le assunzioni a tempo determinato dovranno essere effettuate nel rispetto di quanto previsto dall’art. 10 del d.l. 44/2021, convertito con legge 76/2021, che prevede, tra le altre, la valutazione dei titoli per le figure ad elevata specializzazione tecnica e lo svolgimento della sola prova scritta digitale (comma 4).
- i contratti a tempo determinato, attivati per la realizzazione degli interventi finanziati dai fondi del PNRR, potranno avere una durata **anche superiore a 36 mesi**, rinnovabili una sola volta e comunque non oltre il 31 dicembre 2026;
- tali contratti dovranno, a pena di nullità, indicare il progetto del PNRR al quale è riferita la prestazione. Il mancato conseguimento dei traguardi e degli obiettivi, intermedi e finali,



previsti dal progetto costituirà giusta causa di recesso della p.a. del contratto, ex art. 2119c.c. (comma 2);

- ai fini di non disperdere le competenze acquisite dalle p.a. dopo il 2026, si “prevederà” una riserva del 40% dei posti messi a concorsi per assunzioni a tempo indeterminato a favore di chi abbia svolto incarichi a tempo determinato per lavorare al PNRR con esperienza di almeno 36 mesi (comma 3);
- tali assunzioni saranno subordinate all’asseverazione da parte dell’organo di revisione del rispetto pluriennale dell’equilibrio di bilancio. Tale spesa di personale è in deroga anche ai limiti delle capacità assunzionali ex art. 33 d.l. 34/2019 e della spesa storica ex art. 1, commi 557 e 562, legge 296/2006;

Vista la nota prot. n. 10701 del 25.05.2022, di riscontro all’avviso per la ricognizione dei fabbisogni di professionisti da parte degli enti locali del Mezzogiorno, ex l. 233/2021, a firma dell’Ing. Lorenzo Fruscio che ha indicato in base ai finanziamenti di cui l’Ente risulta essere beneficiario (€ 11.126.239,74), il fabbisogno minimo necessario allo svolgimento delle procedure in corso, di cui n. 1 tecnico (esperto in opere pubbliche), per n. 100 giornate/persona e n. 1 esperto settoriale di policy a supporto della partecipazione ai bandi, per n. 100 giornate/persona;

Vista la nota prot. n. 14174 del 28.06.2022, a firma dell’Ing. Lorenzo Fruscio che ha evidenziato l’esigenza di provvedere all’assunzione per n. 3 anni, di n. 4 unità di personale con rapporto di lavoro a tempo determinato, necessarie allo svolgimento di attività previste nell’ambito delle summenzionate iniziative progettuali finanziate con fondi comunitari, nazionali e regionali assegnati allo stesso Settore: nello specifico sono state richieste n. 2 unità di Categoria D, profilo tecnico, a tempo pieno e determinato, n. 1 unità di cat. C, profilo tecnico e n. 1 cat. C, profilo contabile;

Preso atto, in base ai dati forniti dal Dirigente del Settore Finanziario, che il valore soglia, dato dal prodotto della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati (€ 31.968.492,88), considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione, per la percentuale distinta per fascia demografica, dello 0,30%, ammonta ad € 95.905,48, come da prospetto indicato nell’ALLEGATO D) e che pertanto, si dovrà procedere all’assunzione a tempo determinato per anni 3, di n. 1 unità di cat. D con profilo tecnico, per n.



18 ore e n. 2 unità di cat. C, a tempo pieno, con profilo tecnico e contabile, per una spesa aggiuntiva di importo pari ad € 79.167,21 , non superiore al valore soglia;

Considerato che:

- nella concreta attuazione della predetta pianificazione dei fabbisogni di personale sarà garantita l'osservanza delle prescrizioni disposte all'art. 34 bis del d.lgs. n. 165/2001, in tema di mobilità obbligatoria nella pubblica amministrazione, fatta eccezione dei casi in cui è prevista la deroga;
- con riferimento alle figure professionali che la predetta programmazione prevede di acquisire dall'esterno, al fine di ridurre i tempi di reclutamento si applicherà, di norma, la facoltà prevista all'art. 3, comma 8, legge n. 56/2019 per cui, fino al 31/12/2024, le assunzioni dall'esterno possano essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure di mobilità volontaria previste dall'art. 30 del d.lgs. n. 165/2001;
- la dotazione organica dell'Ente rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. n. 68/1999; nel periodo di vigenza della predetta programmazione occorrerà verificare, sulla base delle risultanze dei prospetti informativi annuali di cui all'art. 9 della Legge n. 68/1999, il permanere della rispetto dei vincoli assunzionali previsti e, in caso di eventuali scoperture delle quote d'obbligo, saranno effettuate le opportune valutazioni al fine di ottemperare agli obblighi al riguardo prescritti;

Dato atto che:

- principio fondamentale nell'ambito della disciplina degli enti locali è quello relativo all'autonomia organizzativa che tende a conferire, in capo agli stessi, la facoltà di determinare la propria struttura organizzativa sulla base delle esigenze delle specifiche realtà di ciascun Ente;
- gli enti locali provvedono, pertanto, alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di effettivo esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti, ferme restando le eventuali limitazioni, per esigenze di coordinamento della finanza pubblica, di volta in volta disposte dalla legislazione nazionale;



Verificato, inoltre, che in ordine alla sussistenza, in capo a questo Ente, dei presupposti normativi necessari per poter procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale, con nota prot. n. 5865/2022 e successive integrazioni il Servizio Finanziario ha comunicato quanto segue:

- il rispetto delle norme sul contenimento della spesa del personale di cui all'art. 1, commi 557 e 557-quater della legge n. 296/2006;
- come disposto all'art. 9, c. 1-quinquies, d.l. n. 113/2016, la Provincia ha approvato il bilancio di previsione 2021-2023, il rendiconto 2021 e il bilancio consolidato 2020, nonché inviato gli stessi alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (BDAP), compresi i dati aggregati per voce del piano dei conti integrato;
- come disposto all'art. 1, comma 508, l. n. 232/2016, di aver effettuato la comunicazione, qualora dovuta in quanto Ente beneficiario, di spazi finanziari concessi in attuazione delle intese e dei patti di solidarietà (previsti all'articolo 10, comma 5, l. n. 243/2012);
- di aver adempiuto alle richieste di certificazione, su istanza dei creditori interessati, nei termini previsti dall'art. 9, comma 3-bis, d.l. n. 185/2008;
- assenza dello stato di deficitarietà strutturale e di dissesto (per gli Enti strutturalmente deficitari o in dissesto le assunzioni di personale sono sottoposte al controllo della Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali (COSFEL), presso il Ministero dell'Interno - art. 243, comma 1, d.lgs. n. 267/2000).in merito al rispetto dei vincoli di finanza pubblica di cui all'art. 1, comma 466 della legge n. 232/2016 si fa presente che, a seguito delle sentenze della Corte costituzionale n. 247/2017 e n. 101/2018, e delle conseguenti innovazioni normative introdotte dal legislatore (vedasi, in particolare, l'art. 1, commi 820 e ss. della legge 145/2018), a decorrere dall'anno 2019, le regioni a statuto speciale, le province autonome di Trento e di Bolzano, le città metropolitane, le province e i comuni si considerano in equilibrio in presenza di un risultato di competenza dell'esercizio non negativo. Come, peraltro, di recente chiarito dal MEF con propria circolare n. 5/2020, tale informazione va desunta, in ciascun anno, dal prospetto della verifica degli equilibri facente parte del rendiconto della gestione previsto dall'allegato 10 del decreto legislativo n. 118/2011. Con riferimento all'esercizio 2020, il rispetto dei suddetti equilibri è desumibile dalle risultanze della documentazione a supporto del rendiconto 2020;



- in merito all'adempimento di cui all'art. 1, comma 508 della legge n. 232/2016, si dà atto che, con riferimento all'esercizio 2021, non ricorre la fattispecie;

Dato atto che:

- è in corso di adozione il Piano delle azioni positive o pari opportunità (tendenti ad assicurare la rimozione di ostacoli che impediscono la pari opportunità di lavoro tra uomini e donne), triennio 2022 – 2024
- pertanto, solo dopo tale formale adozione, potrà darsi luogo alle assunzioni di personale la cui programmazione è disposta con il presente decreto presidenziale;
- è stato approvato il Piano della performance per il triennio 2021 –2023e che è in corso di adozione quello relativo al triennio 2022 – 2024

Verificato tanto sopra premesso che:

- il piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2022 –2024, nonché il relativo piano delle assunzioni per l'anno 2022, risulta compatibile con gli equilibri di bilancio atteso che, come sopra rappresentato, non genera ulteriori oneri, rispetto a quelli originariamente previsti, a carico del corrente bilancio annuale e pluriennale e, in quanto tale, viene salvaguardato il rispetto dei vincoli di finanza pubblica prescritti dal vigente ordinamento in materia di contenimento e di limitazione della spesa pubblica del personale, ivi inclusi quelli prescritti in materia di spesa del personale correlata all'attivazione di rapporti di lavoro subordinato a tempo determinato (art. 9, comma 28, del decreto legge n. 78/2010);
- le azioni di reclutamento previste nella presente programmazione del fabbisogno di personale 2022 –2024 sono disposte nel rispetto del vincolo di sostenibilità finanziaria ex art. 33, comma 1-bis del D.L. n. 34/2019, in quanto la correlata previsione di spesa di personale per il medesimo triennio 2022 –2024 è inferiore al suddetto limite annuo massimo di spesa consentita;
- la spesa di personale prevista per il triennio 2022 –2024 risulta finanziata dai relativi stanziamenti che sono contemplati nel bilancio di previsione per il medesimo triennio 2022 – 2024;

Ravvisata, quindi la necessità di approvare il piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2022 –2024 e il relativo piano delle assunzioni per l'anno 2022, quale strumento attraverso cui



l'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il funzionamento della stessa, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente;

Precisato che:

- il predetto piano è stato elaborato sulla base delle richieste di fabbisogno di personale formulate dai vari Settori dell'Ente in coerenza, come sopra rappresentato, con il vincolo di sostenibilità finanziaria ex art. 33, comma 1-bis del D.L. n. 34/2019 e gli stanziamenti di bilancio inclusi nel corrente bilancio annuale e pluriennale;

Considerato che:

- nella concreta attuazione della predetta pianificazione dei fabbisogni di personale sarà garantita l'osservanza delle prescrizioni disposte all'art. 34 bis del d.lgs. n. 165/2001, in tema di mobilità obbligatoria nella pubblica amministrazione;

- con riferimento alle figure professionali che la predetta programmazione prevede di acquisire dall'esterno, al fine di ridurre i tempi di reclutamento si applicherà, di norma, la facoltà prevista all'art. 3, comma 8, legge n. 56/2019 per cui, fino al 31/12/2024, le assunzioni dall'esterno possano essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure di mobilità volontaria previste dall'art. 30 del d.lgs. n. 165/2001;

- la dotazione organica dell'Ente rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. n. 68/1999; nel periodo di vigenza della predetta programmazione occorrerà verificare, sulla base delle risultanze dei prospetti informativi annuali di cui all'art. 9 della Legge n. 68/1999, il permanere della rispetto dei vincoli assunzionali previsti e, in caso di eventuali scoperture delle quote d'obbligo, saranno effettuate le opportune valutazioni al fine di ottemperare agli obblighi al riguardo prescritti;

Dato atto che:

- principio fondamentale nell'ambito della disciplina degli enti locali è quello relativo all'autonomia organizzativa che tende a conferire, in capo agli stessi, la facoltà di determinare la propria struttura organizzativa sulla base delle esigenze delle specifiche realtà di ciascun Ente;



- gli enti locali provvedono, pertanto, alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di effettivo esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti, ferme restando le eventuali limitazioni, per esigenze di coordinamento della finanza pubblica, di volta in volta disposte dalla legislazione nazionale;

Dato atto che:

- è in corso di adozione il Piano delle azioni positive o pari opportunità (tendenti ad assicurare la rimozione di ostacoli che impediscono la pari opportunità di lavoro tra uomini e donne), triennio 2022 – 2024;

- pertanto, solo dopo tale formale adozione, potrà darsi luogo alle assunzioni di personale la cui programmazione è disposta con il presente decreto presidenziale;

- è stato approvato il Piano della performance per il triennio 2021 –2023e che è in corso di adozione quello relativo al triennio 2022 – 2024;

Ritenuto, tanto sopra premesso, di dover adottare le determinazioni consequenziali alle premesse innanzi esplicitate;

Dato atto che:

- con nota e-mail del 01.07.2022 la suddetta proposta di piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2022 -2024 è stata portata a conoscenza delle Rappresentanze Sindacali;

Dato atto che sulla determinazione del fabbisogno di personale è prevista l'espressione del parere da parte del Collegio dei Revisori dei Conti, ai sensi dell'articolo 19, comma 8, della Legge 28 dicembre 2001, n. 448, il quale dispone che, a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe siano analiticamente motivate e che, come asserito dalla deliberazione n. 462/2015 della Corte dei Conti, sezione controllo per la Lombardia, in presenza di una deliberazione di programmazione del fabbisogno di personale, è obbligatorio acquisire preventivamente il parere dell'organo di revisione in merito alla compatibilità della programmazione in termini di risorse con quella finanziaria;



Dato atto che il Collegio dei Revisori, ai sensi dell'art. 19, comma 8, della L. 44872001, ha espresso parere favorevole, all. n. 120, in data 01.07.2022, (acquisita al prot. Gen. n. 14568 del 04/07/2022);

IL PRESIDENTE DELLA PROVINCIA

assumendo le funzioni ex art. 1, comma 55, della Legge n. 56/2014

VISTI:

- la proposta di deliberazione innanzi riportata;
- la Legge n. 56/2014 in forza del quale *“Il Presidente della Provincia rappresenta l’Ente, convoca e presiede il consiglio provinciale e l’assemblea dei sindaci, sovrintende al funzionamento dei servizi e degli uffici e all’esecuzione degli atti; esercita le altre funzioni attribuite dallo statuto”*;
- la Legge n. 190/2014, recante *“Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (Legge di Stabilità 2015)”*;
- il D.Lgs. n. 267/2000 e s.m.i., recante *“Testo Unico delle Leggi sull’Ordinamento degli Enti Locali”*;
- il D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., recante *“Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”*;
- la Deliberazione del Consiglio Provinciale n. 17 del 23.04.2021 avente ad oggetto: *“Documento Unico di Programmazione 2021/2023. Adozione e approvazione definitiva”*;
- la Deliberazione di Consiglio Provinciale n. 18 del 23.04.2021 avente ad oggetto *“Bilancio di previsione finanziario 2021-2023 e relativi allegati. Adozione e approvazione definitiva”*;
- la Deliberazione del Presidente della Provincia n. 22 del 29.04.2022 avente ad oggetto *“Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022-2024”*;
- la Deliberazione del Presidente della Provincia n. 31 del 12.05.2021 che ha approvato il *“Piano delle performance 2021-2023”*;
- la Deliberazione del Presidente della Provincia n. 4 del 28/01/2022 riportante *“Assegnazione provvisoria delle risorse finanziarie ai dirigenti responsabili dei servizi ed indirizzi operativi – esercizio provvisorio anno 2022”*;
- la Deliberazione del Presidente n. 10 del 14.02.2022 riportante *“Artt. 187 e 175 T.U.E.L. approvazione del risultato di amministrazione presunto 2021 e contestuale applicazione dell’avanzo vincolato per liquidazione arretrati contrattuali e retribuzione di risultato della dirigenza e del segretario generale. Variazione”*;
- la Deliberazione del Consiglio provinciale n. 17 del 31/05/2022 riportante *“Rendiconto della Gestione dell’Esercizio 2021 e relativi allegati. Adozione e approvazione definitiva”*;



- la Deliberazione del Consiglio provinciale n. 17 del 31/05/2022 riportante “Rendiconto della Gestione dell’Esercizio 2021 e relativi allegati. Adozione e approvazione definitiva”;

Visto il Regolamento di Contabilità, adottato con Deliberazione di Consiglio Provinciale n. 3 del 27/01/2011 e modificato con Deliberazione di Consiglio Provinciale n. 64 del 27/12/2012;

i pareri di regolarità tecnica e contabile

DELIBERA

Per quanto in narrativa esposto che qui si intende integralmente richiamato

1. Di dare atto che, come evidenziato in premessa, non risultano al momento sussistere, nelle varie Aree funzionali dell’Ente, situazioni di soprannumero e/o eccedenze nel personale assegnato, come da Deliberazione di Presidente n. 33 del 01.07.2022;
2. Di dare atto che il valore soglia ai sensi dell’art. 4, comma 1 del decreto interministeriale dell’11 gennaio 2022, attuativo dell’articolo 33, comma 1 bis, del decreto legge n. 34/2019 è pari ad **€ 6.134.611,41** e che ai sensi dell’art. 5, in alternativa all’incremento annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in base alla spesa del personale registrata nel 2019, in misura non superiore al 22% nel 2022, al 24% nel 2023 e al 25% nel 2024, si è determinata la possibilità di utilizzare le facoltà assunzionali residue antecedenti al 2022, come da ALLEGATO A), nella misura di **€ 412.378,82**, più favorevole rispetto alle facoltà assunzionali connesse ai suddetti incrementi percentuali, fermo restando i limiti di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell’equilibrio di bilancio;
3. Di dare atto che le azioni di reclutamento previste nella presente programmazione del fabbisogno di personale 2022 –2024, di cui all’ALLEGATO B), quale parte integrante e sostanziale, sono disposte nel rispetto del vincolo di sostenibilità finanziaria ex art. 33, comma 1-bis del D.L. n. 34/2019 e dei resti assunzionali antecedenti al 2022: la correlata previsione di spesa complessiva di personale per il medesimo triennio 2022 – 2024, pari ad **€ 4.847.880,74** per l’anno 2022, **€ 4.688.018,87** per l’anno 2023 ed **€ 4.685.700,90**, al lordo degli oneri e al netto di irap, escluse le spese per le assunzioni a tempo determinato non assoggettate al limite, in quanto etero finanziate o escluse per



legge (PNRR), è inferiore al suddetto limite massimo di spesa consentita, pari ad € **6.134.611,41** ;

4. Di disporre, inoltre, quanto segue:

- il predetto piano è stato elaborato sulla base delle richieste di fabbisogno di personale formulate dalle varie Direzioni dell'Ente in coerenza, come sopra rappresentato, con il vincolo di sostenibilità finanziaria ex art. 33, comma 1-bis del D.L. n. 34/2019 e gli stanziamenti di bilancio che saranno inclusi nel bilancio annuale e pluriennale, in corso di approvazione;
- i contenuti del predetto piano comprendono anche quanto disposto con precedenti provvedimenti di adozione della programmazione triennale del fabbisogno di personale per il triennio 2020-2022, di cui alla Deliberazione di Presidente n. 20 del 20.03.2020, con riferimento alle procedure di reclutamento del personale avviate nell'esercizio 2020 ma, allo stato attuale, non ancora completate e di seguito evidenziate, per cui si dà atto di indirizzo per procedere all'annullamento/revoca dei bandi, per le motivazioni in premessa e all'indizione di un nuovo bando di concorso, delle seguenti categorie e profili professionali, previa modifica del regolamento che disciplina le procedure concorsuali:
 - n. 1 posto di dirigente con profilo professionale amministrativo;
 - n. 1 posto di dirigente con profilo professionale contabile;
 - n. 1 posto di dirigente con profilo professionale tecnico;
 - n. 6 posti di cat. C, con profilo professionale di istruttore amministrativo;
 - n. 5 posti di cat. D, con profilo professionale di Istruttore direttivo amministrativo;
 - n. 6 posti di cat. C, con profilo professionale di istruttore tecnico;
 - n. 1 posto di cat. D, con profilo professionale di istruttore direttivo tecnico;
 - n. 2 posti di cat. C, con profilo professionale di istruttore contabile;
 - n. 1 posto di cat. C, categoria protetta, con profilo professionale di istruttore amministrativo<
 - n. 2 posti di cat. C, con profilo di istruttore informatico;
 - n. 1 posto di cat. D, con profilo di istruttore direttivo informatico.



5. Di disporre, conseguentemente all'approvazione del suddetto piano triennale dei fabbisogni di personale, la rideterminazione della dotazione organica dell'Ente i cui valori finanziari sono determinati, in funzione dei valori economici espressi dal CCNL Funzioni Locali sottoscritto il 21 maggio 2018, il tutto come rappresentato nei prospetti allegati al presente atto, quali parti integranti e sostanziali del medesimo (ALLEGATO C);
6. Di dare atto che il suddetto piano triennale dei fabbisogni di personale trova copertura finanziaria sugli appositi interventi di spesa del bilancio di previsione per gli esercizi 2022/2024, in corso di adozione;
7. Di approvare le modalità di acquisizione del personale di cui in narrativa, mediante esperimento della mobilità obbligatoria ex art. 34 e 34 bis del d.lgs. n. 165/2001 e successiva procedura concorsuale, prevedendo per gli anni 2022/2024 l'applicazione del novellato art. 52 del dl.gs. n. 165/2001, con destinazione a valere sulle nuove assunzioni del triennio 2022/2024, in base alle disposizioni del d.l. 80/2021, del 50% delle assunzioni programmate alle progressioni verticali del personale interno, dando atto che quanto riportato risulta atto programmatico di riferimento;
8. di approvare i tempi e le modalità di acquisizione del personale, dando atto che quanto riportato risulta atto programmatico di riferimento;
9. di procedere alla immissione straordinaria del personale in comando presso la Provincia di Bat, in attuazione dell'art. 6, co. 3 del d.l. 36/2022;
10. di dare atto che nelle more della copertura dei posti messi a concorso, in base alle esigenze di economicità e snellezza delle procedure, per il personale dirigente con profilo amministrativo e contabile il posto è attualmente coperto da personale dirigente con contratto a tempo determinato ex art. 110, co. 1 del d.lgs. n. 267/2000, per il personale dirigente con profilo tecnico si autorizza l'assegnazione temporanea e parziale del Dirigente del Settore Tecnico di altro Ente, ex art. 30, comma 2 sexies, del D.Lgs. n. 165/2001, oltre al Dirigente Tecnico a tempo pieno e indeterminato in carico all'Ente e al Dirigente del Settore Tecnico del Comune di Bisceglie, già in assegnazione temporanea presso la Provincia di Bat, ex art. 30, comma 2 sexies, del D.Lgs. n. 165/2001;



11. di dare atto che l'Ufficio di Presidenza consta di n. 1 unità di cat. C, ex art. 90 del Tuel, per n. 18 ore settimanali, con maggiorazione in misura pari al 50,00% del trattamento economico fondamentale in godimento, su base annua, ai sensi e per gli effetti dell'art. 90, comma 3, del D.lgs. n. 267/2000;
12. di dare atto che la spesa per l'assunzione di personale con rapporto di lavoro a tempo determinato, rientra nel limite previsto dall'art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010 e s.s.;
13. di procedere all'assunzione previo esperimento delle procedure selettive delle figure a tempo determinato, finanziate dalla Regione Puglia, di durata annuale e rinnovabile (Assistenza specialistica disabili), di cui n 2 cat. C, con profilo contabile e amministrativo e di durata semestrale (Aggiornamento Catasto Scarichi), di cui n. 1 cat. D, per n. 18 ore settimanali, che in quanto etero finanziate non sono assoggettate alle limitazioni di cui all'art. 9, co. 28, D.L. n. 78/2010 e non rilevano ai fini del rispetto del limite complessivo alla spesa di personale previsto dall'art. 1, comma 557-quater, della L. n. 296/2006 (media del triennio 2011-2013);
14. di procedere all'assunzione a tempo determinato per anni 3, di una ulteriore unità individuata dall'Agenzia di Coesione, Dott.ssa Massaro Lucia, che ha già manifestato formalmente l'accettazione dell'incarico e che, in quanto etero finanziate, non sono assoggettate alle limitazioni di cui all'art. 9, co. 28, D.L. n. 78/2010 e non rilevano ai fini del rispetto del limite complessivo alla spesa di personale previsto dall'art. 1, comma 557-quater, della L. n. 296/2006 (media del triennio 2011-2013);
15. di procedere all'assunzione a tempo determinato, per anni 3, previo esperimento delle procedure selettive, di n. 1 cat. D tecnico, a tempo parziale per n. 18 ore settimanali e n. 1 cat. C tecnico e n. 1 cat. C contabile, a tempo pieno, nell'ambito dei progetti finanziati dal PNRR, i cui costi non sono assoggettate alle limitazioni di cui all'art. 9, co. 28, D.L.n. 78/2010, non rileva ai fini della determinazione dell'incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti in attuazione dell'art. 33 del D.L. n. 34/2019, e di conseguenza non va a comprimere la capacità assunzionale a tempo indeterminato e non rilevano ai fini del rispetto del limite complessivo alla spesa di personale previsto dall'art. 1, comma 557-quater, della L. n. 296/2006 (media del triennio 2011-2013), per un importo contenuto nel valore soglia, come esplicitato in premessa;



16. Di dare atto che le assunzioni a tempo determinato, a vario titolo, sono declinate nell'ALLEGATO D), quale parte integrante e sostanziale;

17. Di dare atto che in data 01.07.2022 il Collegio dei Revisori dei Conti, con verbale n. 120/2022, ha espresso parere favorevole alla Programmazione in esame;

18. Di dare atto che:

- è in corso di adozione il Bilancio di previsione 2022/2024 e che pertanto, solo dopo tale formale adozione, nonché dopo la trasmissione di quest'ultimo e del rendiconto 2021, entro il termine prescritto, alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (BDAP), potrà darsi luogo alle assunzioni di personale la cui previsione è disposta con il presente decreto presidenziale;
- è in corso di adozione il Bilancio consolidato 2021 e che il Consolidato 2020 è stato adottato regolarmente e nei termini;
- è in corso di adozione il Piano delle azioni positive o pari opportunità (tendenti ad assicurare la rimozione di ostacoli che impediscono la pari opportunità di lavoro tra uomini e donne) e che pertanto, solo dopo tale formale adozione, potrà darsi luogo alle assunzioni di personale la cui previsione è disposta con il presente decreto presidenziale;
- è stato approvato il Piano della performance per il triennio 2021 –2023 e che è in corso di adozione quello relativo al triennio 2022 – 2024;
- vi è il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione;
- vi è il rispetto del contenimento della spesa del personale (entro il tetto della spesa media del triennio 2011/2013), come disposto all'art. 1, comma 557 e 557-quater, l. n. 296/2006, come da ALLEGATO D);

19. Di dare atto, altresì, che le previsioni di assunzioni in servizio connesse al suddetto piano triennale dei fabbisogni di personale potranno essere oggetto di rivisitazione, qualora si verificassero situazioni tali da determinare variazioni nel triennio in considerazione, soprattutto con particolare riferimento ai vincoli di finanza pubblica imposti dalla legislazione vigente e dalle disponibilità di bilancio;

20. Di demandare al Dirigente del Servizio Personale dell'Ente gli adempimenti conseguenti all'adozione del presente decreto ivi incluso, in coerenza con quanto sopra descritto, l'approvazione dei relativi avvisi di concorso pubblico;



21. Di attestare che il presente atto, così come sopra formulato, non contiene dati e riferimenti che possano determinare censure per violazione delle norme sulla privacy di cui al d.lgs. n. 196/2003 e s.m.i.;
22. Di trasmettere, inoltre, copia del presente decreto ai Dirigenti dell'Ente, al Collegio dei Revisori dei Conti, all'OIV ed alle Organizzazioni Sindacali;
23. Di disporre, infine, la immediata esecuzione del presente decreto e la relativa pubblicazione all'Albo Pretorio dell'Ente;
24. di trasmettere il presente provvedimento al Dipartimento della Funzione Pubblica ai sensi dell' art. 6 ter, comma 5, del D. Lgs 165/2001;

IL PRESIDENTE DELLA PROVINCIA

assumendo le funzioni ex art. 1, comma 55, della Legge n. 56/2014

Rilevata la necessità e l'urgenza di provvedere,

DELIBERA

Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4 del D.Lgs. n. 267/2000.

Si attesta che il presente atto, così come sopra formulato, non contiene dati e riferimenti che possano determinare censure per violazione delle norme sulla privacy, di cui al D. Lgs n. 196/2003 e s.m.i. deve essere pubblicato sul sito web della Provincia.

Il sottoscritto, Segretario Generale, competente ad esprimere parere sull'atto, ai sensi dell'art. 101 del CCNL Segretari 17.12.2020, dichiara che in merito al relativo procedimento non sussistono elementi, situazioni e circostanze tali da giustificare e necessitare, ai sensi e per gli effetti delle norme vigenti in materia, l'astensione dal procedimento e dall'espressione di pareri sul presente atto.

Trani, 01.07.2022

IL SEGRETARIO GENERALE

F.to Dott.ssa Floriana Gallucci



Visto per la conferma dei pareri di regolarità tecnica e contabile, ai sensi dell'art. 49, co.1° del d.lgs. 267/00

Il Segretario Generale

Il Dirigente del Settore Programmazione,
Economico-Finanziaria, Gestione Bilancio, Contenzioso e
E-Government

Si esprime parere FAVOREVOLE,
limitatamente alla copertura finanziaria
del provvedimento

Fto Dott.ssa Floriana Gallucci

Fto. Dott. Sabino Fusiello

La presente deliberazione è stata approvata e sottoscritta nei modi di legge

IL SEGRETARIO GENERALE

IL PRESIDENTE

F.to Dott.ssa Floriana Gallucci

F.to Avv. Bernardo Lodispoto

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Si certifica che il presente provvedimento è stato pubblicato sul sito istituzionale della Provincia, nella sezione "Albo Pretorio" dal giorno di adozione.

Il Responsabile
F.to Dott.ssa Floriana Gallucci



--



ALLEGATI

- A)
- B)
- C)
- D)
- E)