

REGISTRO GENERALE n. 485  
NAPOLI, 30 dicembre 2021

#### DETERMINAZIONE

Oggetto: approvazione bandi concorsi di cui al PTFP 2021/2023 approvato con deliberazione CE 24 luglio 2021, n. 34.

#### IL DIRETTORE GENERALE

##### Premesso che

- con la legge regionale 2 dicembre 2015, n. 15, denominata *"Riordino del servizio idrico integrato ed istituzione dell'Ente Idrico Campano"* (come modificata dalle leggi regionali 18 gennaio 2016, n. 1, 5 aprile 2016, n. 6, 8 agosto 2016, n. 22, 31 marzo 2017, n. 10, 2 agosto 2018, n. 26, 8 agosto 2018, n. 28 e 7 agosto 2019, n. 16), la Regione Campania ha avviato la riorganizzazione del Servizio Idrico Integrato (SII) prevedendo l'ATO unico regionale e l'istituzione dell'Ente Idrico Campano quale Ente di governo dell'Ambito Territoriale Ottimale Regionale;
- con decreto 7 settembre 2018, n. 142 il Presidente della Giunta Regionale ha stabilito che a partire dal 1° ottobre 2018 tutti gli organi dell'Ente Idrico Campano sono operativi;
- l'art. 39, co. 1 della legge 27 dicembre 1997, n. 449 prevede che *"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, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale ..."*;
- l'art. 91 del D. Lgs. n. 267/2000 gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge n. 68/1999;
- l'art. 6, co. 2 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 - come modificato e integrato dal D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, prevede 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 ...."*;
- l'art. 6 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 prevede che
  - a) *"il piano triennale dei fabbisogni di personale è attuato 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 (co. 2);"*
  - b) *in sede di definizione del piano ogni amministrazione deve indicare la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati secondo le linee di indirizzo di cui all'art. 6 ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente (co. 3);"*
- l'art. 6, co. 6 del D. Lgs. n. 165/2001, come modificato e integrato dal D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, prevede che le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al medesimo art. 6 non possono assumere nuovo personale;
- l'art. 6-ter del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 - come modificato e integrato dal D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75 - stabilisce le linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale;
- il Piano Triennale dei fabbisogni del personale è un atto di programmazione che - ai sensi dell'art. 4, co. 1 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato e integrato dal D. Lgs. 25 maggio 2017, n.

75 - deve essere adottato dall'organo di governo che esercita le funzioni di indirizzo politico-amministrativo;

- il programma del fabbisogno del personale, fermo restando la competenza dell'organo di indirizzo politico circa la sua approvazione, va allegato al Documento Unico di Programmazione (DUP) o, in presenza di pregressa approvazione, ne costituisce variante ed aggiornamento;
- sulla base delle indicazioni contenute nella deliberazione della Sezione Autonomie della Corte dei Conti n. 17/2019 le capacità assunzionali di Dirigenti e quelle del personale possono essere tra loro cumulate per determinare un unico budget assunzionale;
- le assunzioni di personale, siano esse a tempo indeterminato che determinato, devono essere inserite nella programmazione del fabbisogno;
- nella programmazione del fabbisogno occorre, inoltre, indicare le modalità con cui si dà corso alle assunzioni (*concorso pubblico o ricorso ad altre procedure previste dal legislatore quali avviamento al lavoro per il personale delle categorie A e B, scorrimento di graduatorie, mobilità volontaria, stabilizzazione di lavoratori precari, progressioni di carriera, progressioni verticali, art. 110 del D. Lgs. 267/2000*);
- alla luce delle previsioni dettate dalla legge n. 56/2019, per il triennio 2019/2021 è sospeso l'obbligo di dare corso alla indizione delle procedure di mobilità volontaria prima di procedere ad assunzioni dall'esterno;
- permane, tuttavia, il vincolo della attivazione preventiva della mobilità obbligatoria, ovvero la comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica ed alla struttura regionale per l'assegnazione del personale pubblico in disponibilità: sulla base delle previsioni della citata legge n. 56/2019 gli Enti possono dare corso all'avvio delle procedure se hanno avuto una risposta negativa o se non hanno avuto una risposta decorsi 45 giorni (e non più 60) dalla ricezione della richiesta da parte della Funzione Pubblica;
- con la legge n. 124/2015 ed il decreto attuativo D. Lgs. n. 75/2017, la programmazione del fabbisogno diventa il documento essenziale e la dotazione organica un documento che può essere modificato dal PTFP;
- la collocazione dell'EIC nella tipologia degli Enti di nuova Istituzione, atteso che le attività hanno avuto concretamente inizio con la sottoscrizione dei contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato, a valere dal 1° gennaio 2019, con i 34 dipendenti attualmente in servizio al netto del Direttore generale e dei componenti l'Ufficio di staff del Presidente, consente di operare in deroga alle previsioni normative di carattere generale relative alla definizione dei limiti di capacità assunzionali, giusta previsione dell'art. 9, co. 36, del D. L. n. 78/2010.

#### **Considerato che**

- ai sensi della legge regionale n. 15/2015, il Comitato Esecutivo dell'Ente Idrico Campano svolge le funzioni di indirizzo politico-amministrativo;
- con deliberazione 4 dicembre 2018 n. 9 il Comitato Esecutivo ha provveduto all'approvazione del Piano triennale dei fabbisogni del personale 2019-2021;
- con deliberazione 18 maggio 2020 n. 9 il Comitato Esecutivo ha provveduto all'approvazione del Piano triennale dei fabbisogni del personale 2020-2022;
- con la deliberazione CE 24 luglio 2021, n. 34 il Comitato Esecutivo ha provveduto all'approvazione del Piano triennale dei fabbisogni del personale 2021-2023;
- agli Enti di nuova istituzione l'art. 9, co. 36, del D. L. n. 78/2010 è consentita la possibilità, nell'arco dei cinque anni dalla data di istituzione, di procedere a nuove assunzioni, previo esperimento delle procedure di mobilità, fatte salve le maggiori facoltà assunzionali eventualmente previste dalla legge istitutiva, nel limite del 50% delle entrate correnti ordinarie aventi carattere certo e continuativo e, comunque, nel limite complessivo del 60% della dotazione organica;
- i parametri da utilizzare vanno riferiti alle risorse disponibili per l'attivazione dell'insieme delle procedure assunzionali, così come attestato dal Bilancio di previsione 2021 (*e pluriennale 2021-2023*) e come certificato dall'organo di revisione contabile;
- lo strumento contabile indica le risorse disponibili mentre il PTFP può contemplare progressivamente scelte diverse, compensando le risorse occorrenti per i profili assunzionali da attivare (*dirigenziali e non*) fermo restando l'obbligo di non eccedere la spesa complessiva prevista;

- le prescrizioni di cui all'art. 9, co. 36, del D. L. n. 78/2010 sono rispettate in quanto anche con le nuove assunzioni la spesa per il personale si colloca nel limite del 50% delle entrate correnti ordinarie aventi carattere certo e continuativo. E', altresì, rispettato il limite complessivo del 60% della dotazione organica;
- il Bilancio di previsione 2021 prevede la copertura dei costi del personale per l'intero ammontare della dotazione organica così come definita dalla deliberazione 4 dicembre 2018, n. 9.

#### **Evidenziato che**

- i primi tre anni di attività coincidono con la fase di avvio delle attività dell'Ente Idrico Campano, in quanto Ente di nuova istituzione e, pertanto, la proposta di aggiornamento del Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale nella sua previsione per il periodo 2021/2023 va ritenuta coerente con le previsioni di cui all'art. 9, co. 36, del D. L. n. 78/2010;
- il D. L. n. 41/2021, pubblicato nella G. U. n. 79 del 1° aprile 2021, introduce deroghe per lo svolgimento dei concorsi pubblici, prevedendo, in particolare, per le prove riferibili a personale non dirigenziale, l'espletamento di una sola prova scritta e di una orale, l'utilizzazione di strumenti informatici o la effettuazione a distanza e la valutazione dei titoli per l'ammissione alle successive fasi del concorso, anche in luogo della preselezione;
- il provvedimento di cui al punto precedente dispone, altresì, che le Amministrazioni applichino, permanentemente, modalità semplificate di svolgimento dei concorsi, garantendo, comunque, che esse siano effettuate in modo comparativo. Peraltro, queste disposizioni hanno carattere vincolante per cui non si tratta di una possibilità da utilizzare discrezionalmente, ma di un obbligo, che si pone in deroga ai principi dettati dal DPR n. 487/1994.

#### **Dato atto che l'EIC**

- ha rispettato i vincoli assunzionali previsti dal co. 36, art. 9 del D. L. n. 78/2010, giusta comunicazione 16 aprile 2021, prot. n. 9009, prodotta dal Responsabile dei Servizi Finanziari;
- non ha dipendenti in eccedenza e/o in sovrannumero, come si rileva dalla nota prodotta dal Responsabile del Settore Risorse Umane;
- ha approvato, con apposita deliberazione, il Piano annuale 2021 delle azioni positive;
- ha attivato la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti di cui al D. L. n. 66/2014, giusta comunicazione 16 aprile 2021, prot. n. 8946, prodotta dalla funzionaria "Responsabile Amministrativa";
- non ha creditori che non hanno avuto risposta rispetto alla loro richiesta, giusta comunicazione 16 aprile 2021, prot. n. 9009, prodotta dal Responsabile dei Servizi Finanziari;
- ha approvato prima della scadenza dei termini il Bilancio preventivo 2021 e quello pluriennale 2021/2023, giusta deliberazione CE 28 dicembre 2020 n. 28 avente ad oggetto: "*Bilancio di previsione 2021 e pluriennale 2021-2023, relativi allegati e indicatori di bilancio. Approvazione*".
- ha già approvato, con apposita deliberazione, il Conto consuntivo;
- non è tenuto alla redazione del Bilancio consolidato poiché non ha enti o società, controllate o partecipate da consolidare ai sensi dell'art. 11-bis e del principio contabile di cui all'all. 4/4 del D. Lgs. 23 giugno 2011, n. 118;
- ha approvato, con apposita deliberazione 28 maggio 2021, n. 12 il Piano delle Performance e degli Obiettivi 2021;
- rispetta il rapporto minimo previsto dalla legge n. 68/1999 per le quote d'obbligo, come si rileva dalla nota prodotta dal Responsabile del Settore Risorse Umane;
- il Piano assunzionale prevede il vincolo della riserva di almeno il 30% dei posti agli ex militari volontari congedati ex art. 1014 del D. Lgs. n. 66/2010 così come modificato dal co. 3 del D. Lgs. n. 20/2012 relativamente all'obbligo di riserva da applicarsi nei soli concorsi per il reclutamento di personale non dirigenziale.

#### **Preso atto che**

- la legge 7 luglio 2019, n. 56, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, nel triennio 2019-2021, prescrive che le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni (compresi gli Enti Locali) e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'art. 30 del D. Lgs. n. 165/2001 e che pertanto:

- a) non sussiste l'obbligo di espletare le mobilità volontarie in maniera propedeutica rispetto ai concorsi;
- b) resta, invece, obbligatoria la comunicazione preventiva all'avvio delle procedure di assunzione prevista dall'art. 34-bis del D. Lgs. n. 165/2001;
- c) i tempi di attesa del silenzio/assenso da parte del Dipartimento della Funzione Pubblica si riducono di guisa che in luogo di due mesi essi sono previsti in 45 giorni;
- la procedura di cui all'art. 34-bis per la richiesta del personale in disponibilità prevede che, decorsi quarantacinque giorni dalla comunicazione, in mancanza di assegnazione del dipendente in mobilità, l'Ente sia abilitato all'avvio della procedura concorsuale;
- sono, invece, esonerate da tali obblighi, ai sensi della legge n. 56/2019, le assunzioni a tempo determinato dei dirigenti i cui incarichi siano attribuiti ai sensi dell'art. 19, comma 6, del D. Lgs. 165/2001, nonché in caso di conferimento degli incarichi previsti dall'art. 110 del D. Lgs. 267/2000;
- l'art. 34-bis del D. Lgs. n. 165/2001, prevede, inoltre, che le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, co. 2, con esclusione delle amministrazioni previste dall'art. 3, co. 1, ivi compreso il Corpo nazionale dei Vigili del fuoco, prima di avviare le procedure di assunzione di personale, sono tenute a comunicare ai soggetti di cui all'art. 34, co. 2 e 3, *"l'area, il livello e la sede di destinazione per i quali si intende bandire il concorso nonché, se necessario, le funzioni e le eventuali specifiche idoneità richieste"*;
- il procedimento di predisposizione dei bandi di concorso - atteso che l'Ente ritiene di non attivare la mobilità volontaria ex art. 30 del D. Lgs n. 165/2001 - viene preceduto, a pena di nullità delle richiamate procedure concorsuali, dalla nota di ricognizione del personale in disponibilità, da inviare al Dipartimento della Funzione Pubblica ed ai competenti uffici della Regione Campania;
- le citate procedure sono state tutte evase e si sono concluse con esito negativo. Pertanto, risulta possibile attivare le procedure concorsuali come previste dal vigente PTFP approvato con deliberazione CE 24 luglio 2021, n. 34.

#### Acquisiti

- i pareri di regolarità tecnica ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 e le indicazioni prodotte dal consulente all'uopo nominato.

#### Visti

- il Testo Unico Enti Locali n. 267/2000;
- il D. Lgs. n. 165/2001;
- il D. L. n. 78/2010;
- la legge regionale n. 15/2015 e le sue successive modificazioni;
- Il vigente Statuto dell'Ente Idrico Campano;
- il vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;
- il vigente Regolamento di contabilità;
- la legge n. 56/2019;
- il D.L. n. 41/2021
- la deliberazione CE 24 luglio 2021, n. 34

Visti i Bandi a tal fine predisposti e ritenuto potersi procedere alla necessaria approvazione, dando atto che si procederà all'assunzione nel rispetto delle disposizioni in materia vigenti

#### **DETERMINA**

per le motivazioni e nelle risultanze tutte di cui in narrativa qui intese come integralmente riportate e trascritte, a seguito della indizione di n. 8 concorsi pubblici, per titoli ed esami, per l'assunzione a tempo indeterminato delle seguenti 16 unità di personale:

- n. 2 Dirigenti dell'Area Tecnica;
- n. 1 Dirigente dell'Area Giuridico Amministrativa;
- n. 2 Funzionari tecnici categoria giuridica D, posizione economica D1;
- n. 3 Funzionari tecnici categoria giuridica D, posizione economica D1;
- n. 2 Funzionari amministrativi categoria giuridica D, posizione economica D1;
- n. 1 Funzionario amministrativo categoria giuridica D, posizione economica D1;

- n. 4 Istruttori tecnici categoria giuridica C, posizione economica C1;
- n. 1 Istruttore amministrativo categoria giuridica C, posizione economica C1;

di approvare, pertanto, gli allegati Bandi di concorso ed il relativo allegato A che del presente provvedimento formano parte integrante e sostanziale;

di dare atto che i predetti Bandi vengono allegati al presente atto e pubblicati all'Albo Pretorio on-line dell'Ente;

di dare atto che i Bandi saranno, successivamente, resi pubblici e diffusi, contestualmente alla pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica 4<sup>a</sup> Serie Speciale Concorsi, sul sito istituzionale dell'Ente nella sezione "Amministrazione Trasparente", sottosezione "Bandi Concorso";

di accertare, ai fini dell'applicazione delle norme di cui all'articolo 147-bis, comma 1, del D. Lgs. n. 267/2000, la regolarità tecnica del presente provvedimento in ordine alla regolarità, legittimità e correttezza dell'azione amministrativa, il cui parere favorevole è assorbito dalla sottoscrizione del presente provvedimento da parte del Direttore Generale;

di dare atto che il presente provvedimento è rilevante ai fini dell'amministrazione trasparente di cui al D. Lgs. n. 33/2013;

di rendere noto ai sensi dell'art. 3 della legge n. 241/1990 che il Responsabile del procedimento è il dott. Raffaele Ricciardi;

di trasmettere il presente provvedimento al Responsabile del Settore Risorse Umane per le sue competenze e per l'inserimento nella documentazione degli Affari Generali.

**Il Direttore Generale**  
*prof. ing. Vincenzo Belgianno*



