

## **DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE**

### **SEZIONE OPERATIVA-FABBISOGNO TRIENNALE DEL PERSONALE E VARIAZIONE DOTAZIONE ORGANICA**

**Vista** la Deliberazione di Giunta Comunale n. 117 del 15/03/2017 di cui il presente Documento Unico di Programmazione ne costituisce parte integrante e sostanziale, qui di seguito i contenuti della programmazione del fabbisogno del personale 2017-2019 e la rideterminazione della dotazione organica.

#### **SEZIONE OPERATIVA - INTEGRAZIONE**

Anche per l'anno 2017 son confermati i vincoli sulle assunzioni del personale nei limiti del 25% delle cessazioni avvenute nell'anno precedente, con la sola eccezione di una possibile espansione nell'anno 2018 in caso di rispetto del limite del pareggio di bilancio qualora i saldi non dovessero essere superiori all'1%. Ciò precisato, al fine di definire la programmazione del personale per il periodo 2017-2019, da inserire obbligatoriamente all'interno del DUP ai sensi dell'allegato 4/2 del principio contabile di cui al D.Lgs.118/2011, come modificato ed integrato con il d.lgs.126/2014 e successive modifiche ed integrazioni, occorre ripercorrere le implicazioni discendenti dalle indicazioni contenute nelle disposizioni legislative vigenti.

#### **LA PROBLEMATICHE DEL RINNOVI CONTRATTUALI**

La legge di bilancio 2017, all'articolo unico commi 364-365 si occupa della questione dei rinnovi contrattuali, fondamentale ai fini della corretta verifica della spesa del personale da inserire nel bilancio di previsione 2017-2019. Il servizio studi del Senato ha chiarito quanto di seguito.

Per quanto riguarda il personale pubblico, è istituito un Fondo per il pubblico impiego, con una dotazione di 1,48 miliardi di euro per il 2017 e 1,93 miliardi di euro a decorrere dal 2018, volto a finanziare:

- la contrattazione collettiva nel pubblico impiego relativa al triennio 2016-2018 (in aggiunta ai 300 milioni di euro già stanziati dall'ultima legge di stabilità) e il miglioramento economico del personale non contrattualizzato;
- assunzioni di personale a tempo indeterminato, in aggiunta alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, nell'ambito delle amministrazioni dello Stato (inclusi i Corpi di polizia e il Corpo nazionale dei vigili del fuoco);
- l'attuazione degli interventi normativi previsti in materia di reclutamento, stato giuridico e progressione in carriera del personale delle forze di polizia e del Corpo nazionale dei vigili del fuoco nonché di riordino dei ruoli del personale delle forze di polizia e delle forze armate ovvero il finanziamento della proroga, per l'anno 2017, del contributo straordinario di 960 euro su base annua, già previsto per il 2016, in favore del personale appartenente ai Corpi di polizia, al Corpo nazionale dei vigili del fuoco e alle forze armate non destinatario di un trattamento retributivo dirigenziale".

La ripartizione delle risorse sarà demandata a uno (o più) decreti del Presidente del Consiglio, su proposta del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze.

In merito ai rinnovi contrattuali si precisa come il Ministero della Funzione Pubblica abbia in data 01/12/2016 sottoscritto un accordo con le parti sindacali, garantendo un incremento medio di 85 euro (anche se con piramide rovesciata e con garanzia delle fasce basse di reddito che avevano ricevuto 80 euro mensili).

Le risorse stanziata nella legge di bilancio 2017 sono da considerarsi aggiuntive rispetto ai 300 Milioni di euro già previsti, di cui il D.P.C.M. 18 aprile 2016, aveva avuto modo di determinare gli oneri, a decorrere dal 2016, per l'intero triennio 2016-2018, per ciascuna delle amministrazioni, istituzioni ed enti pubblici interessati, nella misura dello 0,4% del "monte salari" utile ai fini contrattuali e costituito dalle voci retributive a titolo di trattamento economico principale e accessorio rilevate dai più recenti dati inviati in sede di conto annuale al ministero dell'economia e delle finanze, al netto della spesa per l'indennità di vacanza contrattuale nei valori vigenti a decorrere dall'anno 2010. A tali importi, così determinati, si sarebbero dovuti aggiungere gli oneri previdenziali e IRAP a carico degli enti, oltre agli oneri già determinati per il pagamento della indennità di vacanza contrattuale. In tale contesto, in assenza di precise indicazioni sono stati inseriti incrementi contrattuali nel triennio 2017-2019 pari al 1,2% (ossia triplicando l'importo inserito nell'anno 2016 e portato ad avanzo vincolato) con incremento del salario fondamentale di tutti i dipendenti presenti alla data del 01/01/2017, ai quali si aggiungono gli importi stanziati della vacanza contrattuale.

#### **INDISPONIBILITA' POSTI DIRIGENZIALI VACANTI**

In attesa del riordino della dirigenza pubblica e, per quello che riguarda gli enti locali le disposizioni contenute all'art.11 della legge 07/08/2015 n.124 (Legge Madia), ovvero fino alla ricollocazione del personale dirigenziale di area vasta (comma 424 della legge di stabilità 2015), le disposizioni legislative rendevano indisponibili i posti dirigenziali vacanti alla data del 15/10/2015. Qui di seguito il contenuto delle disposizioni legislative di riferimento introdotte dalla legge di stabilità 2016.

<b>INDISPONIBILITA' DEI POSTI DIRIGENZIALI VACANTI</b>			
<b>ARTICOLO</b>	<b>COMMA</b>	<b>CONTENUTO</b>	<b>NOTE</b>
1	219	Nelle more dell'adozione dei decreti legislativi attuativi degli articoli 8, 11 e 17 della legge 7 agosto 2015, n. 124, e dell'attuazione dei commi 422, 423, 424 e 425 dell'articolo 1 della legge 23 dicembre 2014, n. 190, e successive modificazioni, sono resi indisponibili i posti dirigenziali di prima e seconda fascia delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, come rideterminati in applicazione dell'articolo 2 del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, e successive modificazioni, vacanti alla data del 15 ottobre 2015, tenendo comunque conto del numero dei dirigenti in servizio senza incarico o con incarico di	<i>In attesa del riordino della dirigenza pubblica stabilita dalla legge 124/15 (Legge Madia), ovvero della ricollocazione del personale dirigenziale soprannumerario degli enti di area vasta, sono resi indisponibili i posti dirigenziali vacanti di ogni amministrazione pubblica alla data del 15/10/2015 con risoluzione automatica di eventuali incarichi conferiti dopo tale data. Sono salvi i soli posti dirigenziali vacanti in cui sia stata attivata la procedura del concorso</i>

	<p>studio e del personale dirigenziale in posizione di comando, distacco, fuori ruolo o aspettativa. Gli incarichi conferiti a copertura dei posti dirigenziali di cui al primo periodo dopo la data ivi indicata e fino alla data di entrata in vigore della presente legge cessano di diritto alla medesima data di entrata in vigore, con risoluzione dei relativi contratti. Sono fatti salvi i casi per i quali, alla data del 15 ottobre 2015, sia stato avviato il procedimento per il conferimento dell'incarico e, anche dopo la data di entrata in vigore della presente legge, quelli concernenti i posti dirigenziali in enti pubblici nazionali o strutture organizzative costituiti dopo il 31 dicembre 2011, i posti dirigenziali specificamente previsti dalla legge o appartenenti a strutture organizzative oggetto di riordino negli anni 2014 e 2015 con riduzione del numero dei posti e, comunque, gli incarichi conferiti a dirigenti assunti per concorso pubblico bandito prima della data di entrata in vigore della presente legge o da espletare a norma del comma 216, oppure in applicazione delle procedure di mobilità previste dalla legge. In ogni altro caso, in ciascuna amministrazione possono essere conferiti incarichi dirigenziali solo nel rispetto del numero complessivo dei posti resi indisponibili ai sensi del presente comma.</p>	<p><i>pubblico prima dal 01/01/2016.</i></p>
--	---	--

Per quel che riguarda gli enti locali, gli stessi avevano l'obbligo di procedere alla ricognizione delle posizioni vacanti nella dotazione organica dirigenziale fotografata alla data del 15/10/2015, avendo cura di certificare i citati posti vacanti e procedere:

- Con il rendere indisponibili i posti vacanti alla data del 15/10/2015 che non siano occupati con personale in comando presso altre amministrazioni, ovvero in distacco, fuori ruolo o aspettativa;
- Procedere all'immediata risoluzione dei contratti dei dirigenti (es. mediante contratti ai sensi dell'art.110 comma 1 TUEL) che avessero occupato le citate posizioni certificate come vacanti nel periodo dal 15/10/2015 – 31/12/2015;
- A non occupare i citati posti vacanti fino all'anno 2016 se non con personale dirigenziale eccedentario di area vasta, ovvero fino ai decreti legislativi attuativi dell'art.11 della legge 7 agosto 2015, n. 124.

Le disposizioni fanno salvi le posizioni vacanti dei posti dirigenziali occupate anche successivamente alla data del 15/10/2015 in caso di concorso pubblico bandito prima del 01/01/2016, ovvero in caso di mobilità volontaria o obbligatoria. Inoltre, sono fatti salvi i provvedimenti di conferimento degli incarichi dirigenziali (art.110 comma 1 TUEL) avviati prima del 15/10/2015. Ai sensi del successivo comma 224, sono espressamente escluse dalle disposizioni del citato comma 219:

- a) il personale dirigenziale in regime di diritto pubblico;
- b) il personale dirigenziale delle città metropolitane e delle province adibito all'esercizio di funzioni fondamentali;
- c) i dirigenti degli uffici giudiziari;
- d) i dirigenti dell'area medica e veterinaria e del ruolo sanitario del Servizio Sanitario nazionale;
- e) i dirigenti di seconda fascia con funzione tecnico-ispettiva del MIUR;
- f) i posti dirigenziali del Dipartimento della protezione civile;
- g) il personale dirigenziale delle agenzie fiscali.

In merito alla situazione attuale i posti dirigenziali alla data del 15/10/2015 erano 7 di cui 1 occupato ai sensi dell'art.110 comma 1 TUEL, il che rende i posti dirigenziali disponibili pari a 6.

Va precisato come i limiti temporali sull'indisponibilità dei posti dirigenziali previsti dal citato comma 219 dell'art. 1 della legge 208/2015, possono essere così riassunti:

- riorganizzazione dell'amministrazione dello Stato (art.8). L'adozione del decreto attuativo deve avvenire entro 28/02/2017;
- Dirigenza pubblica (art.11). Il decreto attuativo è decaduto non essendo stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale, a seguito della dichiarazione di incostituzionalità per la mancata intesa con le Regioni;
- Riordino della disciplina del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche (art.17). L'adozione è prevista entro il 28/02/2017;
- Ricollocazione del personale di area vasta (commi 422, 423, 424 e 425 dell'articolo 1 della legge 23 dicembre 2014, n. 190). Il processo di ricollocazione è stato completato (nota dell'Ufficio per l'organizzazione ed il lavoro pubblico n. 67545 del 19 dicembre 2016).

La stessa ANCI con nota del 10 gennaio 2017 aveva modo di precisare come in virtù della pubblicazione della sentenza della Corte Costituzionale (la n. 251/2016), è "venuta meno la *ratio legis* sottesa alla straordinarietà del vincolo imposto dalla legge di Stabilità alla disciplina degli incarichi dirigenziali". Né, sempre ad avviso dell'ANCI, appare sostenibile il permanere del vincolo di indisponibilità sino al termine del 27 febbraio 2017, previsto dall'articolo 17 comma 1 della legge 124. Questo sia perché le deleghe contenute non riguardano il riordino della dirigenza, e sia perché lo stesso articolo 17 comma 2 prevedeva che il legislatore dovesse decidere, entro e non oltre il 27 novembre 2016, se disciplinare o meno in modo congiunto riforma del pubblico impiego e della dirigenza.

#### **MODIFICHE DELLA DOTAZIONE ORGANICA**

Al fine di potenziare le possibili assunzioni di personale appartenente alla categoria D1, anche in funzioni del personale che cesserà nell'anno 2017, è necessario procedere ad una rideterminazione della dotazione organica, con soppressione dei posti vacanti del personale di categoria D3, all'epoca operato prevalentemente con la prima riclassificazione del personale nel nuovo sistema di riclassificazione professionale di cui al CCNL 31/03/1999, con indirizzo, in attesa di una diversa riclassificazione delle categorie giuridiche intermedie che dovranno essere effettuate nei prossimi contratti collettivi, di aumento dei posti di categoria D1, secondo la tabella seguente:

D.O. Delibera G.C. _____										
CAT.	TEMPO PIENO	PART-TIME	TOTALE							
Dirigenti	6	0	6							
D3	18	0	18							
D1	47	2 a 75%	49							

La spesa della dotazione organica, pur essendo invariata in termini numerici, diminuisce in termini economici come da dimostrazione della tabella seguente:

SPESA DOTAZIONE ORGANICA							
	D.O. autorizzata			Nuova Dotazione Organica			
	Numero	Spesa		Numero	Spesa	Soppressione	Aumento
Dirigenti	6	353.832,60	Dirigenti	6	353.832,60		
D3 T.P.	18	646.367,05	D3 T.P.	15	538.639,21	3	
D1 T.P.	47	1.476.073,47	D1 T.P.	50	1.570.290,93		3
D1 75%	2	47.108,73	D1 75%	2	47.108,73		
C T.P.	108	3.099.958,83	C T.P.	108	3.099.958,83		
C1 75%	5	107.637,46	C1 75%	5	107.637,46		
B3 T.P.	20	537.939,35	B3 T.P.	20	537.939,35		
B1 T.P.	114	2.900.554,08	B1 T.P.	114	2.900.554,08		
B1 83,33	9	190.749,60	B1 83,33	9	190.749,60		
B1 50%	35	445.260,49	B1 50%	35	445.260,49		
B1 75%	1	19.082,59	B1 75%	1	19.082,59		
<b>TOTALE</b>	<b>365</b>	<b>9.824.564,24</b>	<b>TOTALE</b>	<b>365</b>	<b>9.811.053,86</b>	<b>3</b>	<b>3</b>
			<b>Differenza Spesa</b>		<b>-13.510,39</b>		

La spesa complessiva della dotazione organica passa, pertanto, da € 9.824.564,24 ad € 9.811.053,86 con una riduzione di spesa pari a complessivi € 13.510,39.

Nel sopra citato limite della dotazione organica, sarà cura della Giunta Comunale, sulla base del proprio fabbisogno del personale e nel limite delle risorse economiche stabilite nel bilancio di previsione, procedere ad eventuali correzioni, informandone il Consiglio Comunale. In altri termini, fermi i limiti della dotazione organica approvata dalla Commissione di Stabilità finanziaria e del suo costo corrispondente, la Giunta Comunale potrà procedere ad eventuali variazioni della sua composizione anche con atti successivi, rispettando i limiti finanziari stanziati nel bilancio di previsione 2017-2019 senza che ciò comporti una modifica del DUP esistente, ovvero una variazione del bilancio di previsione approvato dal Consiglio Comunale sulla base del presente Documento Unico di Programmazione.

#### LIMITAZIONI AL TRATTAMENTO ACCESSORIO DEL PERSONALE

Anche per l'anno 2017 risulterebbero applicabili i limiti all'incremento del salario accessorio del personale dipendente, anche di livello dirigenziale, contenuto nelle disposizioni della legge di stabilità 2016, nelle more dell'adozione dei decreti legislativi attuativi degli articoli 11 e 17 della legge 7 agosto 2015, n. 124. Anche in questo caso, resta da comprendere che cosa effettuerà il legislatore una volta spirati i termini per l'attuazione dei decreti delegati. Importanti chiarimenti sono, nel frattempo, intervenuti sul concetto di personale assumibile previsto dall'art.1 comma 236, della legge di stabilità 2016 a mente del quale *“Nelle more dell'adozione dei decreti legislativi attuativi degli articoli 11 e 17 della legge 7 agosto 2015, n. 124, con particolare riferimento all'omogeneizzazione del trattamento economico fondamentale e accessorio della dirigenza, tenuto conto delle esigenze di finanza pubblica, a decorrere dal 1° gennaio 2016 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, **tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente**”*.

La Corte dei conti, Sezione regionale di controllo per la Lombardia, con la deliberazione 15/12/2016 n.367 ha avuto modo di precisare come sull'interpretazione di tale disposizione si è recentemente espressa anche la Sezione delle Autonomie (deliberazione n. 34/SEZAUT/2016/QMIG) la quale aveva avuto modo di evidenziare, tra l'altro, gli aspetti innovativi della nuova formulazione rispetto alle precedenti disposizioni del d.l.78/2010 e tra queste anche l'inserimento dell'inciso “tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente” con ciò precisando la non necessità di compiere una rettifica alla fine dell'esercizio per adeguare il fondo alle assunzioni effettivamente intervenute, in quanto con tale operazione si tornerebbe alla stessa identica situazione della normativa precedente. Infatti, se si seguisse il ragionamento del MEF (circolare n.12 del 23/03/2016), secondo il quale evidenziava la necessità di verificare concretamente alla fine dell'anno l'andamento delle assunzioni effettuate (“salvo verifica finale dell'effettivo andamento”) facendo rientrare al 31/12 il solo personale assunto, verrebbe meno, secondo i giudici contabili, la portata innovativa della novella legislativa introdotta con la legge di stabilità 2016. Pertanto, conclude il Collegio contabile, la disposizione in esame appare militare per il riferimento al personale astrattamente assumibile, indipendentemente, dunque, dalla sua effettiva assunzione entro fine anno. Ai fini dell'individuazione di tale parametro appare corretto il riferimento all'individuazione posta in essere nel Programma triennale dei fabbisogni del personale (sia nel triennio 2016-2018 sia in quello 2017-2019), che deve essere adottato, non solo nel rispetto della disciplina vincolistica in tema di assunzioni del personale, ma anche del budget assunzionale normativamente consentito per ogni Ente e delle effettive compatibilità di bilancio.

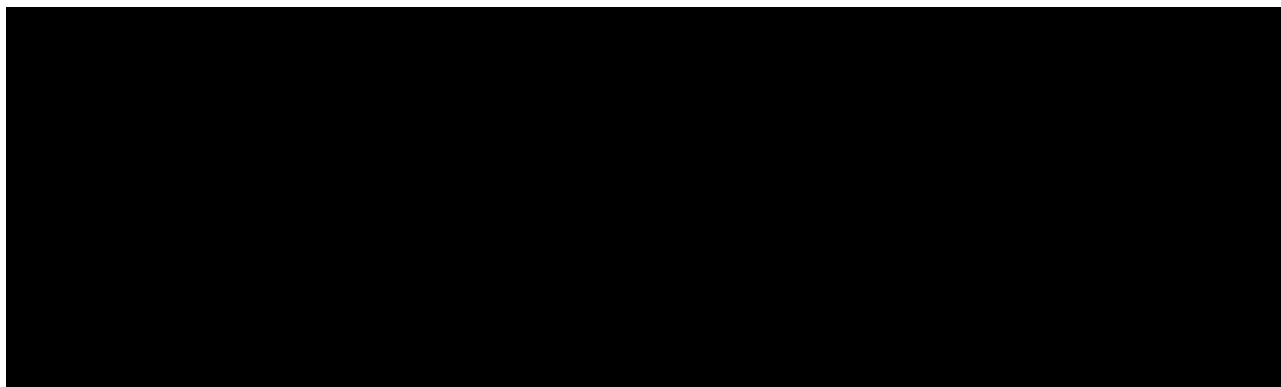
#### **LIMITAZIONI ASSUNZIONALI E TURN-OVER**

L'art.3 comma 5-quater del d.l.90/2014 ha previsto che *“Fermi restando i vincoli generali sulla spesa di personale ... la cui incidenza delle spese di personale sulla spesa corrente e' pari o inferiore al 25 per cento, possono procedere ad assunzioni a tempo indeterminato, a decorrere dal 1° gennaio 2014, nel limite dell'80 per cento della spesa relativa al personale di ruolo cessato dal servizio nell'anno precedente e nel limite del 100 per cento a decorrere dall'anno 2015”*. La successiva legge di stabilità 2016 (Legge 208/2015) all'art.1 comma 228 ha previsto che *“Il comma 5-quater dell'articolo 3 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, è disapplicato con riferimento agli anni 2017 e 2018”*, in tal caso il citato rapporto tra spese del personale e spese correnti resta valido fino al 2016, mentre per gli anni 2017 e 2018 anche per tali enti virtuosi la percentuale di assunzione scende al 25% delle cessazioni avvenute nell'anno precedente.

In merito ai resti assunzionali, approvati dalla commissione di stabilità finanziaria degli enti locali (relativi al fabbisogno del personale 2014-2015-2016) tenuto conto del vincolo di ricollocazione del personale eccedentario di area vasta che prevedeva già nell'anno 2015 il seguente riassorbimento del personale di area vasta: a) Una assistente sociale di categoria D1; b) N.4 istruttori amministrativi di categoria C. Si precisa come, in tema di spesa del personale, l'eventuale ricollocazione del citato personale di area vasta non sarebbe rientrato nei limiti di cui all'art.1, comma 557, legge 296/2006 e.ss.mm.ii., ovvero quale spesa valida ai fini della verifica della riduzione della spesa del personale rispetto al valore statico della spesa media sostenuta allo stesso titolo nel triennio 2011-2013.

A tal riguardo si è conclusa la fase di ricollocazione del personale di area vasta, con il conseguente venir meno dei citati vincoli di ricollocazione.

Per quanto riguarda le cessazioni del personale non dirigenziale nell'anno 2016, la tabella che segue ne mostra il numero e la relativa spesa a regime e valida ai fini del turn over per l'anno 2017.



La tabella mostra il valore delle cessazioni avute nell'anno 2016, i cui importi sono stati calcolati secondo la direttiva della funzione pubblica, di cui alla circolare 11786 del 22/02/2011, e della deliberazione della Corte dei Conti sezione regionale dell'Emilia - Romagna n. 18 del 09/05/2012 secondo la quale il costo del personale cessato da prendere in considerazione per il limite delle assunzioni deve essere pari al trattamento fondamentale percepito (Tabellare, RIA, I.I.S., assegno ad personam P.E.O.) e del salario accessorio, calcolato nel valore medio pro-capite effettuando il rapporto tra valore del fondo del salario

accessorio ed il numero medio di personale ossia nella semisomma del personale presente rispettivamente all'01.01 ed al 31.12, comprensivi dei contributi a carico dell'amministrazione e dell'IRAP, al fine di determinare le capacità assunzionali assentibili.

### **FABBISOGNO DEL PERSONALE 2017-2019**

Precisati i contenuti legislativi e le limitazioni imposte dalla normativa sopra richiamata, è possibile stabilire i contenuti del fabbisogno del personale 2017-2019, che si limita alla sola valenza annuale per gli enti in riequilibrio finanziario. Va, in via preliminare, precisato come nel precedente programma assunzionale riferito all'anno 2016, la Commissione di Stabilità aveva approvato le seguenti assunzioni:

- Assunzione di un istruttore direttivo socio sanitario a part time a 27 ore settimanali;
- A assunzione di n. 4 istruttori socio sanitario a part time a 27 ore settimanali.

In merito alle assunzioni di personale si prevedono le seguenti assunzioni, previo esperimento della mobilità obbligatoria ai sensi dell'art.34-bis del d.lgs.165/01.

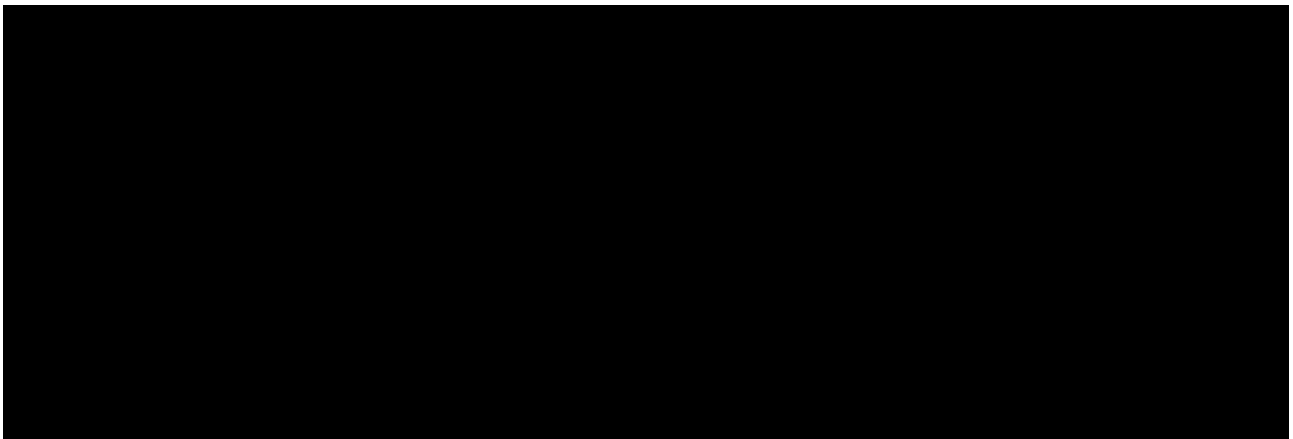
- Indizione di un nuovo concorso pubblico per l'assunzione di n.2 istruttori direttivi amministrativi, previa mobilità volontaria da effettuarsi ai sensi dell'art.30, comma 2-bis, d.lgs.165/01 a mente del quale *“Le amministrazioni, prima di procedere all'espletamento di procedure concorsuali, finalizzate alla copertura di posti vacanti in organico, devono attivare le procedure di mobilità di cui al comma 1, provvedendo, in via prioritaria, all'immissione in ruolo dei dipendenti, provenienti da altre amministrazioni, in posizione di comando o di fuori ruolo, appartenenti alla stessa area funzionale, che facciano domanda di trasferimento nei ruoli delle amministrazioni in cui prestano servizio. Il trasferimento è disposto, nei limiti dei posti vacanti, con inquadramento nell'area funzionale e posizione economica corrispondente a quella posseduta presso le amministrazioni di provenienza; il trasferimento può essere disposto anche se la vacanza sia presente in area diversa da quella di inquadramento assicurando la necessaria neutralità finanziaria”*;
- Mobilità volontaria, neutra tra enti soggetti a restrizioni delle assunzioni, di n.2 istruttori di vigilanza e n. 3 istruttori amministrativi, ai sensi dell'art.30, comma 1, D.lgs.165/01 secondo il quale *“Le amministrazioni possono ricoprire posti vacanti in organico mediante passaggio diretto di dipendenti di cui all'articolo 2, comma 2, appartenenti a una qualifica corrispondente e in servizio presso altre amministrazioni, che facciano domanda di trasferimento, previo assenso dell'amministrazione di appartenenza. Le amministrazioni, fissando preventivamente i requisiti e le competenze professionali richieste, pubblicano sul proprio sito istituzionale, per un periodo pari almeno a trenta giorni, un bando in cui sono indicati i posti che intendono ricoprire attraverso passaggio diretto di personale di altre amministrazioni, con indicazione dei requisiti da possedere. In via sperimentale e fino all'introduzione di nuove procedure per la determinazione dei fabbisogni standard di personale delle amministrazioni pubbliche, per il trasferimento tra le sedi centrali di differenti ministeri, agenzie ed enti pubblici non*



*economici nazionali non è richiesto l'assenso dell'amministrazione di appartenenza, la quale dispone il trasferimento entro due mesi dalla richiesta dell'amministrazione di destinazione, fatti salvi i termini per il preavviso e a condizione che l'amministrazione di destinazione abbia una percentuale di posti vacanti superiore all'amministrazione di appartenenza. Per agevolare le procedure di mobilità la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica istituisce un portale finalizzato all'incontro tra la domanda e l'offerta di mobilità”;*

- Assunzione di un centralinista non vedente, trattasi di assunzione obbligatoria destinata ai centralisti non vedenti diplomati ed iscritti negli appositi albi regionali, tenuti dalle Direzioni Regionali del Lavoro (art. 1, 2, 3, L. n. 113/1985);
- Assunzione di un dirigente ai sensi dell'art.110 comma 1 TUEL a fronte della cessazione di quello attuale che termina il proprio incarico a seguito delle prossime consultazioni elettorali, con effetto neutro in termini di spesa del personale (assunzione a seguito di cessazione). Il numero dei posti dirigenziali disponibili alla data del 15/10/2015, come si è avuto modo di indicare nella parte introduttiva, risulta pari a 6 escludendo dal calcolo il dirigente assunto ai sensi dell'art.110 comma 1 TUEL. Si precisa come tale spesa non rientri più nel calcolo delle assunzioni flessibili (articolo 9, comma 28, d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010, come modificato dall'articolo 16, comma 1-quater, del d.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016).

Le tabelle che seguono mostrano le spese aggiuntive previste per le citate assunzioni.



La spesa totale delle assunzioni previste risultano pari ad € 279.364,63 con una differenza di € 8.762,60 rispetto alla spesa totale dei cessati nell'anno 2016 (pari ad € 288.127,23). In merito alle assunzioni previste, in caso di valore negativo della mobilità sia volontaria che obbligatoria l'imputazione sarà effettuata sulla base delle capacità assunzionali (*rectius resti*) più remote fino ad assorbimento delle stesse. In merito alle assunzioni flessibili, oltre al personale comandato di Categ. D1 già assentito dalla commissione di stabilità finanziaria degli enti locali, si intende confermare l'importo delle assunzioni del personale di staff del Sindaco, a seguito della decadenza delle stesse per fine del mandato della consiliatura, rendendo neutra la spesa anche per il nuovo sindaco, anche a fronte della riduzione operata

nell'anno delle citate assunzioni flessibili, alle quali si aggiungono spese per 20.000,00 euro per buoni lavoro (voucher) da utilizzare in concomitanza con manifestazioni varie dell'amministrazione per attività culturali, sportive ecc.

In questo caso l'importo totale delle assunzioni flessibili sarebbe pari ai seguenti valori:

<b>TIPOLOGIA</b>	<b>Spesa Anno 2009</b>	<b>Spesa Anno 2017</b>
Rapporti a tempo determinato ex art. 90 TUEL	176.011,54	96.006,93
Rapporti a tempo determinato ex art. 92 TUEL	258.571,95	
Contratti di collaborazione coord. e continuativa	79.182,00	
Personale in comando (n.1 posizioni D)		37.239,64
Somministrazione di lavoro e lavoro accessorio	13.858,71	20.000,00
<b>TOTALE</b>	<b>527.624,20</b>	<b>153.246,57</b>
		<b>29,04%</b>

Sulla base dei su indicati criteri e motivazioni, nonché dei limiti economici del bilancio di previsione 2017-2019 per l'anno 2017 si procederà nei termini sopra esposti fermo restando l'approvazione sia della dotazione organica che del piano delle assunzioni per l'anno 2017 da parte della Commissione di Stabilità finanziaria. Eventuali variazioni della spesa del personale in aumento comporteranno l'obbligatoria modifica ed integrazione del presente Documento Unico di Programmazione sottoposto ad approvazione da parte del Consiglio Comunale.

#### **LE OBBLIGATORIE VERIFICHE AI FINI DELLE CITATE ASSUNZIONI**

La legislazione vigente prevede una serie di verifiche che dovranno essere effettuate al fine di poter procedere alle citate assunzioni, demandando al Dirigente del Settore Gestione Risorse e dell'Organo di revisione dei conti, ognuno per la propria competenza, le seguenti verifiche obbligatorie previste dall'attuale quadro normativo:

- Approvazione documenti di bilancio. Ai sensi dell'articolo 9, comma 1-quinquies, d.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016, a mente del quale: *"In caso di mancato rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 13 della legge 31 dicembre 2009, n. 196, compresi i dati aggregati per voce del piano dei conti integrato, gli enti territoriali, ferma restando per gli enti locali che non rispettano i termini per l'approvazione dei bilanci di previsione e dei rendiconti la procedura prevista dall'articolo 141 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, non possono procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto, fino a quando non abbiano adempiuto. E' fatto altresì divieto di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della disposizione del precedente periodo";*

- Rispetto del pareggio di bilancio. Ai sensi dell'art. 1, comma 710, della legge 208/2015 ai fini del concorso al contenimento dei saldi di finanza pubblica, gli enti di cui al comma 709 devono conseguire un saldo non negativo, in termini di competenza, tra le entrate finali e le spese finali, come eventualmente modificato ai sensi dei commi 728, 730, 731 e 732. In caso di violazione, si applica l'articolo 1, comma 723, lettera e), della legge 208/2015: *"l'ente non può procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto. E' fatto altresì divieto agli enti di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della presente disposizione"* (ai sensi dell'articolo 4, comma 9-bis, del d.l. 101/2013, convertito in legge 125/2013, *"In caso di mancato conseguimento degli obiettivi di finanza pubblica per l'anno 2016, al solo fine di consentire la proroga dei rapporti di lavoro a tempo determinato fino al 31 dicembre 2017, non si applica la sanzione di cui alla lettera e) comma 723 dell'articolo 1 della legge 28 dicembre 2015, n. 208"*);
- Rispetto degli obblighi di certificazione dei crediti. Ai sensi dell'art. 9, comma 3-bis, d.l. 185/2008, convertito in legge 2/2009: *"Ferma restando l'attivazione da parte del creditore dei poteri sostitutivi, il mancato rispetto dell'obbligo di certificazione o il diniego non motivato di certificazione, anche parziale, comporta a carico del dirigente responsabile l'applicazione delle sanzioni di cui all'articolo 7, comma 2, del decreto legge 8 aprile 2013, n. 35, convertito con modificazioni dalla legge 6 giugno 2013, n. 64. La pubblica amministrazione di cui al primo periodo che risulti inadempiente non può procedere ad assunzioni di personale o ricorrere all'indebitamento fino al permanere dell'inadempimento"*;
- Rispetto dei tempi di pagamento. Pur ancora in vita l'articolo 41, comma 2, del d.l. 66/2014, convertito in legge 89/2014, va precisato come la citata norma è stata dichiarata incostituzionale dalla Corte costituzionale in data 22 dicembre 2015, con la sentenza n. 272;
- Rispetto del limite di spesa del personale. La spesa del personale dell'anno 2017 non deve superare la media della spesa del personale sostenuta nel triennio 2011/2013, ai sensi dell'articolo 1, comma 557-*quater* della legge 296/2006 a mente del quale *"Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli 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"*;
- Ricognizione eccedenze annuali di personale. Ai sensi dell'art.33, del d.lgs.165/01 *"1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma*

*1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere. 3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare”;*

- Piano delle azioni positive. Ai sensi dell’art.48, comma 1, d.lgs 198/2006 a mente del quale “1. Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1, e 57, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall’articolo 42 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell’ambito del comparto e dell’area di interesse, sentito inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all’articolo 10, e la consigliera o il consigliere nazionale di parità, ovvero il Comitato per le pari opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente, predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Detti piani, fra l’altro, al fine di promuovere l’inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell’articolo 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi. A tale scopo, in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l’eventuale scelta del candidato di sesso maschile e’ accompagnata da un’esplicita ed adeguata motivazione. I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale. In caso di mancato adempimento si applica l’articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165”;
- Verifica rispetto riduzione spesa piano di riequilibrio. In considerazione del piano di riequilibrio finanziario approvato dalla Corte dei conti, rappresentando la spesa del personale inserita nel piano obiettivo intermedio rilevante, va verificata che la spesa del triennio 2017-2019 non sia superiore a quella indicata nel piano di riequilibrio negli anni di previsione del bilancio 2017-2019;
- Rispetto della redazione del piano della performance. Ai sensi dell’art.163 TUEL, comma 3-bis il quale precisa quanto segue “... Il piano dettagliato degli obiettivi di cui all’art. 108, comma 1, del presente testo unico e il piano della performance di cui all’art. 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente nel PEG”. Mentre ai sensi dell’art.10, comma 5, d.lgs.150/09 “in caso di mancata adozione del Piano della performance è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti che risultano avere concorso alla mancata adozione del Piano, per omissione o inerzia nell’adempimento dei propri compiti, e l’amministrazione non può procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati”. Va, pertanto, certificata l’adozione del piano della performance nell’anno precedente alle assunzioni

essendo valida la sua adozione anche per gli enti di piccola dimensione (*ex multis* Corte dei conti, Sezione regionale di controllo per il Lazio, che con la deliberazione 20/01/2017 n.5).