



PROVINCIA DI VITERBO

***REVISIONE DELLA PROGRAMMAZIONE
DI FABBISOGNO DEL PERSONALE***

2018 - 2020

PREMESSA

La Provincia di Viterbo adegua i propri ordinamenti ai principi di funzionalità ed ottimizzazione delle risorse al fine di migliorare il funzionamento degli uffici e dei servizi, nei limiti delle disponibilità di bilancio e nel rispetto del principio di riduzione della spesa.

Il quadro normativo di riferimento della programmazione triennale del fabbisogno di personale risulta essere composto dalle seguenti disposizioni normative:

- art. 6, comma 1, del D.Lgs. n. 165/01, rubricato "Organizzazione degli uffici e fabbisogni dipersonale", come da ultimo modificato dal D. Lgs 25.05.2017, n. 75, secondo cui *"Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali"*;

- art. 6, comma 2, del D.Lgs. n. 165/01, come da ultimo modificato dal D. Lgs 25.05.2017, n. 75, che stabilisce 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"*;

- art. 6, comma 3, del D.Lgs. n. 165/01, come da ultimo modificato dal D. Lgs 25.05.2017, n. 75, che stabilisce 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"*;

- art. 6, comma 4, del D.Lgs. n. 165/01, come da ultimo modificato dal D. Lgs 25.05.2017, n. 75, che stabilisce che *"Nelle amministrazioni statali, il piano di cui al comma 2, adottato annualmente dall'organo di vertice, è approvato, anche per le finalità di cui all'articolo 35, comma 4, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato, su proposta del Ministro competente, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali"*;

- art. 6-ter rubricato "Linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale", come inserito dal D. Lgs 25.05.2017, n. 75, che stabilisce che *"con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza*

pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali. Al comma 3, viene stabilito con riferimento specifico agli enti locali, i decreti di cui al comma 1 sono adottati previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131."

- art. 91, comma 1, del D.Lgs. n. 267/00, il quale dispone che gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. n. 68/99, finalizzata alla riduzione programmata della spesa del personale;

- art. 39, comma 1, della L. n. 449/97, il quale stabilisce che, al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle 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, comprensivo delle unità di personale appartenente alle categorie protette;

- art. 34, comma 6, del D.Lgs. n. 165/01, come da ultimo sostituito dall'art. 5, comma 1, lett. c), D.L. n. 90/14, convertito, con modificazioni, in L. n. 114/14, il quale stabilisce che, nell'ambito della programmazione triennale del personale di cui all'art. 39, comma 1, della L. n. 449/97, l'avvio di procedure concorsuali e le nuove assunzioni a tempo indeterminato o determinato per un periodo superiore a dodici mesi, sono subordinate alla verificata impossibilità di ricollocare il personale in disponibilità iscritto nell'apposito elenco;

- art. 19, comma 8, della L. n. 448/01, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli Enti Locali accertano il rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39, della L. n. 449/97 citata, nei documenti di programmazione del fabbisogno di personale;

- art. 1, comma 93, della L. n. 311/04, il quale prevede per gli Enti Locali un adeguamento delle proprie politiche di reclutamento di personale al principio di contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica;

- art. 1, comma 557 della L. 296/06 e s.m.i., come sostituito dall'art. 14, c. 7 del D.L. 78/10, convertito in L. 122/10, il quale prevede in sintesi che 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, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni rivolte a razionalizzare le strutture burocratico-amministrative, e a contenere le dinamiche di crescita della contrattazione integrativa;*

- art. 1, comma 557-ter. della L. 296/06 e s.m.i., introdotto dall'art. 14, comma 7, legge n. 122 del 2010 che dispone che in caso di mancato rispetto della presente norma, si applica il divieto di cui all'art. 76, comma 4, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133;

- art. 1, comma 557-quater della L. 296/06 e s.m.i., come introdotto dall'art. 3, comma 5-bis, legge n. 114 del 2014, che dispone che *"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";*

- art. 1, comma 228, L.n. 208/15 (legge di stabilità 2016), il quale stabilisce che negli anni 2016,

2017 e 2018 gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato di personale di qualifica non dirigenziale nel limite di un contingente di personale corrispondente, per ciascuno dei predetti anni, ad una spesa pari al 25 per cento di quella relativa al medesimo personale cessato nell'anno precedente, e che restano ferme le percentuali stabilite dall'art. 3, comma 5, D.L. 90/14, come modificato dalla legge di conversione n. 114/14 (pari all'80 per cento, per gli anni 2016 e 2017, e al 100 per cento, per l'anno 2018, della spesa di personale cessato il rispettivo anno prima), al solo fine di definire il processo di mobilità del personale degli enti di area vasta di cui all'art. 1, comma 421, L. n.190/14;

- art. 3, comma 5, D.L. 90/14 sopra richiamato, che prevede, inoltre, che a decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore ai tre anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; la stessa disposizione, infine, come modificata da ultimo dall'art. 4, comma 3, D.L. n. 78/15, convertito, con modificazioni, in L. n. 125/15, stabilisce che è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al triennio precedente;

- art 9, comma 28, del D.L. 78/2010, come da ultimo modificato dall'art. 16, comma 1- quater, D.L. n. 113/16, convertito, con modificazioni, in L. n. 160/16, che fissa, per gli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale ex art. 1, comma 557, della L 296/06 citato, il tetto di spesa pari all'ammontare di quella sostenuta nel 2009 per il personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa;

In particolare si deve rammentare come la Legge 27 dicembre 2017, n.205, cd. Legge di stabilità 2018, che ad esito della consultazione referendaria del 4 dicembre 2016, in particolare prevede:

- all'art.1, comma 844 che *"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."*;

- all'art.1, comma 845 che *"A decorrere dall'anno 2018, le province delle regioni a statuto ordinario possono procedere, nel limite della dotazione organica di cui al comma 844 e di un contingente di personale complessivamente corrispondente a una spesa pari al 100 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato, da destinarsi prioritariamente alle attività in materia di viabilità e di edilizia scolastica, solo se l'importo delle spese complessive di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non supera il 20 per cento delle entrate correnti relative ai titoli I, II e III. Per le restanti province, la percentuale assunzionale stabilita al periodo precedente è fissata al 25 per cento. È consentito l'utilizzo dei resti delle quote percentuali assunzionali come definite dal presente comma riferite a cessazioni di personale intervenute nel triennio precedente non interessato dai processi di ricollocazione di cui all'articolo 1, commi da 422 a 428, della legge 23 dicembre 2014, n. 190. Nell'anno 2018, le città metropolitane possono procedere, nei termini previsti dal presente comma, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel rispetto dei limiti di spesa definiti in applicazione del citato articolo 1, comma 421, della legge n. 190 del 2014."*;

- all'art.1 , comma 846 che *"Il comma 9 dell'articolo 16 del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, le lettere da c) a g) del comma 420 dell'articolo 1 della legge 23 dicembre 2014, n. 190, e il comma 5 dell'articolo 22 del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2017, n. 96, sono abrogati."*;

- all'art.1, comma 847 che *"Le province delle regioni a statuto ordinario possono avvalersi di personale con rapporto di lavoro flessibile nel limite del 25 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009."*;

- all'art.1, comma 881 che *" All'articolo 20, comma 1, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, sono apportate le seguenti modificazioni:*

a) la lettera a) è sostituita dalla seguente: «a) risulti in servizio successivamente alla data di entrata in vigore della legge n. 124 del 2015 con contratti a tempo determinato presso l'amministrazione che procede all'assunzione o, in caso di amministrazioni comunali che esercitano funzioni in forma associata, anche presso le amministrazioni con servizi associati»;

b) la lettera c) è sostituita dalla seguente:

« c) abbia maturato, al 31 dicembre 2017, alle dipendenze dell'amministrazione di cui alla lettera a) che procede all'assunzione, almeno tre anni di servizio, anche non continuativi, negli ultimi otto anni ».

Si deve inoltre rammentare che ai sensi dell'art. 1, comma 796 e comma 1148, della citata Legge 27.12.2017, n. 205, alle Province è, comunque, stata consentita la possibilità di prorogare sino al 31 dicembre 2018, i contratti di lavoro a tempo determinato nonché i contratti di collaborazione coordinata e continuativa, per le strette necessità connesse alle esigenze di continuità dei servizi e nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica e della vigente normativa di contenimento della spesa complessiva di personale.

Con Decreto presidenziale n. 323 del 29.12.2017 si è proceduto pertanto, da ultimo, alla proroga dei contratti di lavoro a tempo determinato (n. 10 unità di personale di cui n. 6 assegnate alla funzione Politiche del lavoro e centri per l'Impiego) in possesso dei requisiti di cui all'art. 4, comma 9, terzo periodo, del D.L. n. 101 del 31.08.2013, convertito con modificazioni dalla Ln.125/2013.

Si deve dare atto pertanto dell'avvenuto ripristino della facoltà di assunzione di personale nelle Province, e di superamento del precariato, a condizione della obbligatoria definizione di un piano di riassetto organizzativo dell'Ente stesso, finalizzato ad un ottimale esercizio delle funzioni fondamentali previste dalla legge n. 56 del 2014, ferma restando la rideterminazione delle dotazioni organiche di cui all'articolo 1, comma 421, della legge n. 190 del 2014, e comunque i vincoli assunzionali che derivano dal mancato rispetto delle norme sul saldo di finanza pubblica, con la contestuale abrogazione:

- dell'articolo 16, comma 9, del D.L. 95/2012 il quale stabiliva, nelle more dell'attuazione delle disposizioni di riduzione e razionalizzazione delle province, il divieto di procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato;

- dell'articolo 1, comma 420, lettere da c) a g), della L. 190/2014, che introduceva il divieto, a decorrere dal 1° gennaio 2015, per le province delle regioni a statuto ordinario, di: procedere ad assunzioni a tempo indeterminato, ivi incluse le procedure di mobilità; acquisire personale attraverso l'istituto del comando; attivare rapporti di lavoro inerenti il supporto agli organi di direzione politica o incarichi a contratto per la copertura dei posti di responsabili dei servizi o degli uffici; instaurare rapporti di lavoro flessibile; attribuire incarichi di studio e consulenza;

- dell'articolo 22, comma 5, del D.L. 50/2017, che consentiva la copertura delle posizioni dirigenziali che richiedono professionalità tecniche e tecnico-finanziarie e contabili non fungibili in relazione allo svolgimento delle funzioni fondamentali delle Province.;

Si deve tenere conto pertanto della condizione ineludibile della obbligatoria definizione di un piano di riassetto organizzativo dell'Ente stesso al fine del ripristino della facoltà di assunzione di personale e di superamento del precariato nelle Province.

Piano di riassetto

Pertanto solamente a seguito dell'adozione di tale piano di riassetto organizzativo si può provvedere conseguentemente alla revisione della programmazione dell'acquisizione di personale per il triennio 2018 – 2020, con la variazione della dotazione organica e l'adozione degli atti relativi, e tenendo conto delle previsioni del nuovo CCNL sottoscritto tra le parti in via definitiva in data 21 maggio u.s., significando come la spesa conseguente alla programmazione dovrà comunque risultare compatibile con il valore finanziario del costo del personale consentito a questa Provincia a seguito della riduzione della dotazione organica ai sensi e per gli effetti dell'art. 1, comma 421, della legge 190/2014.

Si richiamano inoltre, i due recenti Decreti attuativi della riforma Madia (Legge 7 agosto 2015, n. 124) in materia di pubblico impiego e performance:

- D.Lgs. n. 74 del 25.05.2017- Valutazione della performance dei dipendenti pubblici - Modifiche al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150, in attuazione dell'articolo 17, comma 1, lettera r), della legge n. 124 del 2015;

- D.Lgs. n. 75 del 25.05.2017 - Testo unico del pubblico impiego - Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l), m), n), o), q), r), s) e z) della legge 7 agosto 2015, n.124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche;

Con le modifiche all'articolo 6 del D.lgs. n. 165/2001 operate dal D.Lgs. n. 75/2017 viene introdotta una nuova disciplina dell'organizzazione degli uffici e dei fabbisogni di personale. L'organizzazione è definita dalle singole Amministrazioni adottando gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove disposta nei contratti collettivi nazionali. Le Amministrazioni sono inoltre chiamate ad adottare un piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con l'organizzazione degli uffici, con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le Linee di indirizzo definite dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze.

In tal senso con Decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione dell'8 maggio 2018, pubblicato in G.U. n.173 del 27/07/2018, venivano definite le linee di indirizzo per le pubbliche amministrazioni per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale, ai sensi dell'art.6-ter, c.1 del D.Lgs n.165/2001, come modificato dal D.Lgs n.75/2017 surrichiamato.

In particolare il suddetto decreto prevede, tra l'altro, come *“...la stessa dotazione organica si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile...”* e come *“Nel PTFP la dotazione organica va espressa, quindi, in termini finanziari. Partendo dall'ultima dotazione organica adottata, si ricostruisce il corrispondente valore finanziario di spesa potenziale, riconducendo la sua articolazione, secondo l'ordinamento professionale dell'amministrazione, in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche”* e come *“Il PTFP...deve indicare la consistenza, in termini finanziari, della dotazione organica nonché il valore finanziario dei fabbisogni programmati che non possono superare la “dotazione” di spesa potenziale, derivante dall'ultimo atto approvato o i limiti di spesa di personale previsti”*.

Preso atto, inoltre, del parere da ultimo espresso da parte della Corte dei Conti - Sezione Regionale di controllo per la Puglia con Deliberazione n. 111/2018/PAR del 13/07/2018, in relazione alla *“spesa potenziale massima”* della dotazione organica, come codificata dalle linee di indirizzo di cui al Decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione dell'8 maggio 2018,

sopra indicato in dettaglio, che deve intendersi quantificata con la *"spesa media del personale nel triennio 2011-2013"* di cui all'art.1, comma 557 e seguenti della Legge 296/2006, che per questo Ente si attesta sulla somma di €.15.037.751,81, e sulle componenti da includere da tale computo, secondo la normativa vigente e gli orientamenti della magistratura contabile.

Il presente documento programmatico, redatto ai sensi della normativa sopra citata, è coordinato ed integrato con il processo di trasformazione dell'ente Provincia, riordino delle funzioni e riduzione del personale di cui alle Leggi n. 56/14, 190/14 e 125/15, 205/2017 come puntualmente dettagliato in seguito.

Stato di attuazione della fase di riordino delle funzioni e riduzione della dotazione organica nel quadro degli indirizzi previgenti

Con la Legge 7 aprile 2014, n. 56, c.d. Legge Delrio, recante "Disposizioni sulle città metropolitane, sulle province, sulle unioni e fusioni di comuni" nelle more della riforma del titolo V della Costituzione, si è avviato un importante processo di riordino delle funzioni delle Province e di riforma degli enti stessi che devono assumere un diverso assetto istituzionale quali enti di area vasta a rappresentatività democratica indiretta, ridisegnando le funzioni di competenza dell'ente provincia. Come noto, le funzioni fondamentali degli Enti di area vasta sono esclusivamente quelle elencate nell'art. 1, comma 85, lettere a-f della legge n. 56 del 7.04.2014 e ss. mm. e ii.:

- a. pianificazione territoriale provinciale di coordinamento, nonché tutela e valorizzazione dell'ambiente, per gli aspetti di competenza;*
- b. pianificazione dei servizi di trasporto in ambito provinciale, autorizzazione e controllo in materia di trasporto privato, in coerenza con la programmazione regionale, nonché costruzione e gestione delle strade provinciali e regolazione della circolazione stradale ad esse inerente;*
- c. programmazione provinciale della rete scolastica, nel rispetto della programmazione regionale;*
- d. raccolta ed elaborazione di dati, assistenza tecnico-amministrativa agli enti locali;*
- e. gestione dell'edilizia scolastica;*
- f. controllo dei fenomeni discriminatori in ambito occupazionale e promozione delle pari opportunità sul territorio provinciale;*

Alla profonda riforma del sistema di governo regionale e locale, iniziato con la legge 56/2014, si è poi aggiunta la Legge 23 dicembre 2014, n. 190 (legge di stabilità 2015), che ha introdotto una serie di misure aggiuntive in gran parte finalizzate alla ricollocazione del personale provinciale mediante un percorso speciale per le Province, che ha imposto alle stesse una drastica riduzione della dotazione organica ridefinendo la struttura.

Infatti, con decorrenza 1° gennaio 2015, il comma 421 della legge di stabilità 2015 ridefinisce "tout court" la dotazione organica delle Province con una riduzione almeno del 50% della spesa relativa al personale di ruolo alla data dell'8 aprile 2014, data di entrata in vigore della "legge Delrio".

Ai sensi dei commi da 422 a 428 dell'articolo 1 sopracitato, per le unità soprannumerarie, ossia per i dipendenti eccedenti l'organico rideterminato, è previsto un complesso procedimento di mobilità che vede protagonisti in prima battuta le Regioni e gli Enti locali e, quindi, le Amministrazioni dello Stato.

La successiva Circolare congiunta dei Ministri per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione e per gli Affari regionali e le Autonomie n. 1 del 29 gennaio 2015 (cd. Circolare "Madaia"), pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 62 del 16 marzo 2015, ha fornito le linee guida in materia di attuazione delle disposizioni in materia di personale e di altri profili connessi al riordino delle funzioni delle province.

In particolare ha previsto che, ai sensi del comma 422, dell'art. 1, della legge 190/2014, occorra individuare il personale che rimane assegnato agli enti di area vasta e quello che sarà destinatario delle procedure di mobilità, così da definire:

1. il personale destinato al collocamento a riposo entro il 31 dicembre 2016 (comprese le previsioni di cui all'articolo 2, comma 3, D. L. n. 101/2013);
2. il personale che svolge compiti di polizia provinciale per cui saranno definiti appositi percorsi di ricollocazione a valle degli interventi di razionalizzazione e potenziamento dell'efficacia delle funzioni di polizia;
3. il personale che svolge le funzioni in materia di servizi per l'impiego che sarà ricollocato in attuazione del riordino delle funzioni in questione ai sensi dell'articolo 1, comma 4, della Legge n. 183/2014;
4. il restante personale soprannumerario per funzioni non fondamentali.

Quindi, sulla base dei tagli lineari alla spesa ed in ossequio al disposto normativo di cui al comma 421 della Legge 190/2014, la Provincia di Viterbo ha dato avvio al ridimensionamento dell'organico, mediante rideterminazione del valore della consistenza finanziaria nella misura almeno pari al 50% della spesa relativa al personale a tempo indeterminato in servizio alla data dell'08.04.2014 (data di entrata in vigore della L. n. 56/14), secondo le modalità stabilite dal DPCM emanato in data 26 settembre 2014, con i seguenti atti:

- la Deliberazione della Giunta provinciale n. 25/2015;
- il Decreto presidenziale n. 177 del 04.08.2015, la dotazione organica approvata con DP 177/2015, per la quota di n. 160 unità di personale, rispettava il limite di spesa previsto dall'art. 1, comma 421, L. n. 190/14 citata, in quanto ammontava ad € 13.745.022,74, con un taglio del 57,7% corrispondente ad € 5.812.160,63;
- il Decreto presidenziale n. 240 del 30.10.2015 di rideterminazione della propria dotazione organica mediante individuazione del fabbisogno del personale di Polizia Provinciale con aumento della dotazione organica di n. 12 unità di personale correlato alle funzioni fondamentali, così come disposto dall'art. 5, comma 2, del D.L. 78/2015 recante "Disposizioni urgenti in materia di enti territoriali" convertito in Legge 6 agosto 2015, n. 125; la dotazione organica di cui sopra, per la quota dei 174 posti, rispettava il limite di spesa previsto dall'art. 1, comma 421, L. n. 190/14 in questione, in quanto il valore finanziario ammontava a € 6.364.157,42 con un taglio del 53,7%;

Per effetto della disposizione normativa contenuta nell'art. 1, comma 770, della legge 208/2015 e dell'art 7, comma 9, della legge regionale 17/2015, la Provincia di Viterbo, con apposito Decreto Presidenziale n. 60 del 18.02.2016, avente ad oggetto "Rideterminazione della dotazione organica in attuazione dell'art 1, comma 770, della legge 208/2015 e dell'art 7, comma 9, della legge regionale 17/2015", provvedeva alla rideterminazione in aumento della dotazione organica in misura corrispondente a n. 13 unità di personale di Polizia Provinciale per compiti di vigilanza connessi alle funzioni non fondamentali, la cui copertura finanziaria veniva posta a carico della Regione Lazio a mente dell'art. 7, comma 9, della citata legge regionale, dando atto che la nuova dotazione organica approvata con DP 60/2016 prevedeva n.187 unità di personale, per una consistenza finanziaria di € 6.872.403,31 di cui € 520.436,83 a carico della Regione Lazio.

Al riguardo si evidenzia che in sede di Conferenza Unificata del 05.11.2015 ad oggetto "Proposta di accordo per l'applicazione dell'art. 5 del D.L.19 giugno 2015, n. 78, convertito con modificazione dalla legge 6 agosto 2015, n. 125 in materia di personale della polizia provinciale "Accordo ai sensi dell'articolo 9, comma 2 lettera C) del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281 Repertorio Atti n.114/CU del 05.11.2015" si è stabilito che:

1. *Le Province e le Città metropolitane che individuano il personale di polizia necessario all'esercizio delle funzioni fondamentali devono inserire il personale individuato nell'ambito delle loro dotazioni organiche nei limiti previsti dalla legge n. 190 del 2014.*
2. *Le leggi e i provvedimenti regionali di riordino delle funzioni, possono:*
 - *riallocare il personale nelle Città metropolitane e nelle Province per l'esercizio delle funzioni di vigilanza collegate alle funzioni non fondamentali oggetto di riordino da parte della Regione, con copertura delle relative spese: solo in questo caso eccezionale, consentito da una norma di legge, il*

personale di polizia amministrativa locale resta nella dotazione organica con le stesse qualifiche ma è posto fuori dal limite di spesa del 50/70% della dotazione organica in quanto non è destinato all'esercizio delle funzioni fondamentali;

- trasferire il personale di polizia nei ruoli regionali insieme alle funzioni (ed in questo caso tale personale non potrà più avere le qualifiche di polizia locale).

Il citato art.1, c.770 della legge 208/2015 prevede come " *All'articolo 5, comma 3, del decreto-legge 19 giugno 2015, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2015, n. 125, e' aggiunto, in fine, il seguente periodo: «Qualora le leggi regionali riallochino le funzioni di polizia amministrativa locale e il relativo personale presso le città metropolitane e le province per l'esercizio delle funzioni di vigilanza connesse alle funzioni non fondamentali oggetto di riordino, con copertura dei relativi oneri, la dotazione organica degli enti di area vasta, ridotta ai sensi dell'articolo 1, comma 421, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, e' rideterminata in aumento in misura corrispondente al personale riallocato».*

Del resto, proprio l'art. 7, comma 9, della L.R. 17/2015 stabilisce che *"Il personale della polizia provinciale in soprannumero e collocato in mobilità ed inserito nel portale "Mobilità.gov", è riallocato nelle province e nella Città metropolitana di Roma Capitale per lo svolgimento delle funzioni di polizia connesse alle funzioni non fondamentali oggetto di riordino con il presente articolo, in attuazione del capo 2, primo punto, dell'accordo sancito nella Conferenza unificata del 5 novembre 2015. Ai relativi oneri si provvede nell'ambito delle risorse stanziare dal comma 14."*

Quindi, ai sensi dell'art. 7, comma 9, della L.R. 17/2015, le n. 13 unità di dipendenti della polizia provinciale addetti alle funzioni non fondamentali, sono comunque esclusi dal computo della riduzione della spesa prevista dall'art. 1, comma 421, L. n. 190/14.

Allo stato attuale, il limite di spesa previsto dall'art. 1, comma 421, L. n. 190/14 di cui sopra, ammonta a €. 6.872.511,37, con riduzione pari al 50,00% della spesa del personale dell'Ente alla data del 08/04/2014, pari ad €. 13.745.022,74.

La Regione e le Province laziali hanno perfezionato, altresì, l'Accordo finalizzato alla definizione di criteri per la determinazione dei contingenti numerici di personale in relazione al riordino delle funzioni. Tale Accordo nell'ambito dell'Osservatorio regionale per l'attuazione della L. 56/2014, è stato sottoscritto in data 2 novembre 2015.

La Regione Lazio successivamente con la Legge Regionale 31 dicembre 2015, n. 17 "legge di stabilità regionale 2016, ha provveduto a dettare alcune disposizioni sul riordino delle funzioni amministrative non fondamentali delle province in attuazione della legge 7 aprile 2014 n.56 e della legge 23 dicembre 2014 n.190, disciplinanti le funzioni non fondamentali la cui competenza è trasferita alla Regione, e le modalità di trasferimento alla Regione Lazio delle funzioni e del personale collegato all'esercizio delle stesse.

Al riguardo infatti, l'art. 7, comma 10, della Legge Regionale n. 17 del 31.12.2015, stabilisce che la *"...Regione subentra nell'esercizio delle funzioni e dei compiti amministrativi alla data di pubblicazione della deliberazione della Giunta regionale di cui al comma 8. Fino alla data di subentro, le funzioni oggetto di trasferimento ai sensi del presente articolo continuano ad essere esercitate dalla Città metropolitana di Roma Capitale e dalle province, ai sensi dell'articolo 1, comma 89, della L. 56/2014 e dell'articolo 7, comma 2, del D.P.C.M. 26 settembre 2014.*

Per attuare la normativa regionale, la Regione Lazio con Deliberazione della Giunta Regionale n. 56 del 23.02.2016, ad oggetto: *"Legge Regionale 31 dicembre 2015, n.17 "legge di stabilità regionale 2016" - attuazione disposizioni di cui all'art.7, comma 8"*, ha definito le strutture della Giunta

regionale subentranti, con le allegate liste del personale provinciale oggetto di ricollocazione presso la Regione stessa, definite sulla base della mappatura inviata e recepita nell'accordo dell'Osservatorio del 2 novembre 2015.

Nel corso dell'anno 2016 in attuazione del disposto normativo della L. 190/2014 un significativo numero di dipendenti provinciali sono stati trasferiti alla Regione Lazio, parallelamente al riaccentramento regionale di alcune funzioni. Alla data del 01.01.2016 sono stati trasferiti alla Regione Lazio n. 59 dipendenti (soprannumerari) e n. 1 dirigente; un consistente numero di dipendenti sono stati invece collocati in quiescenza con l'applicazione della normativa precedente alla cd. riforma "Fornero".

Con riferimento al personale dei Servizi per le Politiche attive del lavoro e Servizi per l'impiego, si cita, l'Accordo Quadro del 30 luglio 2015 contenente l'impegno congiunto del Governo e delle Regioni a garantire, nella fase di transizione verso un diverso assetto di competenze, la continuità di funzionamento dei centri per l'impiego e del personale ad essi assegnato, anche a tempo determinato, assicurandone il miglior rapporto funzionale con le Regioni e prevedendo pertanto, nell'ambito di una cornice di indirizzo unitario, la stipula di convenzioni tra il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e ciascuna Regione, finalizzate a individuare linee di collaborazione interistituzionale che valorizzino le buone pratiche esistenti nei contesti regionali.

Con la D.G.R. n. 739 del 14.12.2015, è stata approvata la convenzione tra Regione Lazio e Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali tesa a regolare i relativi rapporti e obblighi in relazione alla gestione dei servizi e delle politiche attive del lavoro nel territorio della Regione Lazio, in attuazione dell'articolo 11 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150. Nella stessa DGR n. 739, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali si impegna a partecipare agli oneri di funzionamento ivi compresi quelli relativi al personale impiegato nei servizi per l'impiego regionali e la Regione Lazio si impegna a concorrere al sostegno dei suddetti costi.

Con la Determinazione dirigenziale n. 3300 del 29 dicembre 2015 è stato approvato il modello di convenzione da sottoscrivere con la Regione Lazio.

Con Determinazione dirigenziale R.U. 596 del 24/2/2016, la Provincia di Viterbo ha adottato il piano di gestione attuativa per il 2016 elaborato dalla Regione Lazio nell'ambito dell'azione di sistema *Welfare to Work* per le politiche di re-impiego 2015-2016, in collaborazione con Italia Lavoro, con il quale si è inteso indirizzare e coordinare i Servizi per l'impiego della Provincia di Viterbo, senza però assumere nei propri ruoli il relativo personale.

Da ultimo, ai sensi delle previsioni di cui all'art.1, commi 793 e segg. della citata L.n.205/2017, *"Allo scopo di completare la transizione in capo alle regioni delle competenze gestionali in materia di politiche attive del lavoro esercitate attraverso i centri per l'impiego e di consolidarne l'attività a supporto della riforma delle politiche attive del lavoro di cui al decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, nel rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni definiti ai sensi dell'articolo 2 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, il personale delle città metropolitane e delle province, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, in servizio presso i centri per l'impiego e già collocato in soprannumero ai sensi dell'articolo 1, comma 421, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, al netto di coloro che sono stati collocati a riposo alla data di entrata in vigore della presente legge, e' trasferito alle dipendenze della relativa regione o dell'agenzia o ente regionale costituito per la gestione dei servizi per l'impiego, in deroga al regime delle assunzioni dalla normativa vigente e con corrispondente incremento della dotazione organica..."*, ed ancora *"Le regioni provvedono agli adempimenti strumentali conseguenti al trasferimento del personale e alla successione nei contratti disposti dai commi da 793 a 797 entro la data del 30 giugno 2018. Fino a tale data, le province e le città"*

metropolitane continuano a svolgere le attività di gestione del suddetto personale e anticipano gli oneri connessi all'attuazione del presente comma, rivalendosi successivamente sulle regioni, secondo modalità stabilite con apposite convenzioni.” , “ Le convenzioni tra le regioni, le province e le città metropolitane, per disciplinare le modalità di rimborso degli oneri relativi alla gestione della fase transitoria del trasferimento del personale fino al 30 giugno 2018, sono sottoscritte secondo uno schema approvato in sede di Conferenza unificata”.

Al riguardo, pertanto, giusto Decreto Presidenziale n. 113 del 13.04.2018, e conseguenziale Determinazione dirigenziale R.U. 828 del 19.04.2018, si è sottoscritta in data 09.05.2018 la convenzione-tipo con la Regione Lazio per il trasferimento del predetto personale, trasferimento a con effetti giuridici ed economici a far data dal 1° gennaio ed avvenuto fattivamente entro il 30 giugno u.s.

Nel 2015 e 2016 si è quindi assistito ad una graduale e consistente uscita di personale provinciale. Sono stati dichiarati in soprannumero e conseguentemente soppressi dalla dotazione organica, i posti relativi al personale dei contingenti individuati nei citati provvedimenti (DGP. 225/2015; D.P. 177/2015; D.P. 240/2015 e D.P. 60/2016) , ossia i dipendenti avviati al collocamento a riposo dopo l'08.04.14 ed entro il 31.12.2016, quelli addetti alle funzioni non fondamentali riallocati in Regione Lazio, quelli trasferiti ad altri enti su istanza individuale o cessati per altra causa, ed, infine, quelli interessati a trasferimenti ad altri enti sempre su istanza individuale).

Si rammenta inoltre che proprio al fine della ricollocazione del personale provinciale l'art. 1, comma 234, della legge n. 208 del 2015 ha previsto come *"Per le amministrazioni pubbliche interessate ai processi di mobilità in attuazione dei commi 424 e 425 dell'articolo 1 della legge 23 dicembre 2014, n. 190, le ordinarie facoltà di assunzione previste dalla normativa vigente sono ripristinate nel momento in cui nel corrispondente ambito regionale è stato ricollocato il personale interessato alla relativa mobilità. Per le amministrazioni di cui al citato comma 424 dell'articolo 1 della legge n. 190 del 2014, il completamento della predetta ricollocazione nel relativo ambito regionale è reso noto mediante comunicazione pubblicata nel portale «Mobilita.gov», a conclusione di ciascuna fase del processo disciplinato dal decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione 14 settembre 2015, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 227 del 30 settembre 2015".*

In relazione a tale previsione normativa, il Dipartimento della Funzione Pubblica con nota prot. n. 10669 del 29 febbraio 2016, con specifico riferimento alla Regione Lazio, ha fornito indicazioni in merito al ripristino delle facoltà di assunzione e delle procedure di mobilità del personale di polizia municipale degli enti locali.

La dotazione organica provinciale come ridefinita ai sensi del *taglio tout court* di cui all'art. 1, comma 421, Legge 190/2014 è pari complessivamente a n. 187 unità così distinte:

- dipendenti funzioni fondamentali, per un totale di n. 174, di cui n. 2 di livello dirigenziale, comprensivi altresì di n. 12 unità del personale della polizia provinciale adibite a funzioni fondamentali
- n. 13 unità di personale della polizia provinciale adibite a funzioni non fondamentali con oneri a carico della Regione Lazio (quest'ultimi esclusi dalla riduzione dell'art. 1, comma 421, della Legge 190/2014).

I dipendenti del Mercato del Lavoro (Servizi per l'Impiego), per un totale di n. 38 unità di personale a T.I. e n. 6 unità a T.D., sono stati trasferiti alla Regione Lazio con effetti giuridici ed economici a far data dal 1° gennaio ed avvenuto fattivamente entro il 30 giugno u.s. , come più sopra ricordato.

Con la Deliberazione n. 23 del 07.09.2016 del Consiglio provinciale, unitamente al bilancio di

previsione 2016/2018, è stato approvato il Documento Unico di Programmazione (D.U.P.), il quale contiene il programma del fabbisogno triennale ed è stato redatto nel contesto normativo allora vigente che non permetteva una corretta pianificazione del fabbisogno funzionale del personale per l'anno 2016 e per il triennio 2016-2018, non essendovi le condizioni giuridiche per approvare il piano triennale del fabbisogno di personale, stante l'impossibilità della provincia di provvedere ad assunzioni di personale era basato sul divieto posto dal comma 420, della legge 190/2014.

Il predetto comma 420, dell'art. 1, Legge 190/2014, ha disposto a decorrere dal 1° gennaio 2015, a carico delle Province delle regioni a statuto ordinario il divieto di:

a) di ricorrere a mutui per spese non rientranti nelle funzioni concernenti la gestione dell'edilizia scolastica, la costruzione e gestione delle strade provinciali e regolazione della circolazione stradale ad esse inerente, nonché la tutela e valorizzazione dell'ambiente, per gli aspetti di competenza;

b) di effettuare spese per relazioni pubbliche, convegni, mostre, pubblicità e di rappresentanza;

c) di procedere ad assunzioni a tempo indeterminato, anche nell'ambito di procedure di mobilità;

d) di acquisire personale attraverso l'istituto del comando. I comandi in essere cessano alla naturale scadenza ed è fatto divieto di proroga degli stessi;

e) di attivare rapporti di lavoro ai sensi degli articoli 90 e 110 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, e successive modificazioni. I rapporti in essere ai sensi del predetto articolo 110 cessano alla naturale scadenza ed è fatto divieto di proroga degli stessi;

f) di instaurare rapporti di lavoro flessibile di cui all'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e successive modificazioni

g) di attribuire incarichi di studio e consulenza.

Il processo di inserimento del personale in esubero sul portale "Mobilita.gov.it" del Dipartimento della Funzione Pubblica (D.F.P.), è stato portato a termine.

I suddetti processi di mobilità hanno assicurato la completa ricollocazione di tutto il personale interessato presso altre PP.AA. del territorio regionale.

La concreta attuazione dei piani di pensionamento, - con l'effettivo riconoscimento del diritto a pensione da parte dell'INPS secondo le specifiche decorrenze di ogni posizione individuale, ed in coordinamento con il ridimensionamento obbligatorio degli organici disposto dall'art. 1, comma 421, della L. 190/14 -, si è concluso alla data del 31 dicembre 2016.

Di seguito, con Deliberazione del Consiglio Provinciale n.20 del 29.08.2017, su parere favorevole dell'Assemblea dei Sindaci, con la quale è stato approvato il bilancio di previsione 2017 ed il Documento Unico di Programmazione (DUP 2017-2019) nel cui ambito è contenuto il "Programma del Fabbisogno di personale Triennio 2017-2019"- nel quale si è determinato, stante l'imminenza del rinnovo degli Organi elettivi dell'Ente, già fissato ai sensi della normativa vigente, e la possibilità ai sensi di legge dell'esclusiva copertura di posizioni dirigenziali di natura tecnica e tecnica-finanziaria e contabile per professionalità non fungibili connesse allo svolgimento delle funzioni fondamentali (art.22 del D.L.n.50/2017, come modificato poi con legge di conversione n.96/2017), di rinviare a successivi atti l'ulteriore riformulazione del Programma del fabbisogno del personale, previa variazione della attuale dotazione organica come ridefinita da ultimo con Decreto presidenziale n. 60/2016 nel rispetto del ricordato limite posto dall'art. 1, comma 421, della Legge 190/2014.

Sulla scorta della forte contrazione del personale, nonché del dimezzamento delle posizioni dirigenziali dell'ente, l'articolazione organizzativa è stata ridisegnata assegnando la titolarità dei vari settori ai n. 2 Dirigenti in servizio presso l'Ente ed al Segretario Generale. Per la durata di un anno si è ritenuto opportuno procedere, senza aggravio di costi, al conferimento di n. 1 incarico dirigenziale a personale in quiescenza ai sensi della vigente normativa.

Allo stato attuale, con Decreto presidenziale n. 168 del 15.06.2017 sono stati ridefiniti gli incarichi dirigenziali ai n. 2 dirigenti in servizio ed attesa la straordinaria necessità di sopperire all'assenza in organico di un Dirigente preposto al settore finanziario è stato conferito, e rimane allo stato conferito ai sensi del Decreto Presidenziale n.4 del 05.01.2018, al Segretario Generale ai sensi dell'art. 97, comma 4, del D. Lgs 267/2000 l'incarico di direzione del Settore Finanziario.

L'Ente nel corso degli anni ha rispettato il patto di stabilità, dal 2012 fino all'anno 2015.

Nel 2016 è stato rispettato il pareggio di bilancio ai sensi dell'art. 1, commi 720, 721 e 722 della Legge 208/2015 con la trasmissione della relativa certificazione avvenuta nei termini.

Ripristino della facoltà assunzionale delle Province.

Al riguardo va evidenziato come la Legge 27 dicembre 2017, n.205, cd. Legge di stabilità 2018, che ad esito della consultazione referendaria del 4 dicembre 2016, in particolare preveda:

- all'art.1, comma 844 che *"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."*;

- all'art.1, comma 845 che *"A decorrere dall'anno 2018, le province delle regioni a statuto ordinario possono procedere, nel limite della dotazione organica di cui al comma 844 e di un contingente di personale complessivamente corrispondente a una spesa pari al 100 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato, da destinarsi prioritariamente alle attività in materia di viabilità e di edilizia scolastica, solo se l'importo delle spese complessive di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non supera il 20 per cento delle entrate correnti relative ai titoli I, II e III. Per le restanti province, la percentuale assunzionale stabilita al periodo precedente è fissata al 25 per cento. È consentito l'utilizzo dei resti delle quote percentuali assunzionali come definite dal presente comma riferite a cessazioni di personale intervenute nel triennio precedente non interessato dai processi di ricollocazione di cui all'articolo 1, commi da 422 a 428, della legge 23 dicembre 2014, n. 190. Nell'anno 2018, le città metropolitane possono procedere, nei termini previsti dal presente comma, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel rispetto dei limiti di spesa definiti in applicazione del citato articolo 1, comma 421, della legge n. 190 del 2014."*;

- all'art.1, comma 846 che *"Il comma 9 dell'articolo 16 del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, le lettere da c) a g) del comma 420 dell'articolo 1 della legge 23 dicembre 2014, n. 190, e il comma 5 dell'articolo 22 del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2017, n. 96, sono abrogati."*;

- all'art.1, comma 847 che *"Le province delle regioni a statuto ordinario possono avvalersi di personale con rapporto di lavoro flessibile nel limite del 25 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009."*

Si deve pertanto prendere atto dell'avvenuto ripristino della facoltà di assunzione di personale nelle Province, e di superamento del precariato, a condizione della obbligatoria definizione di un piano di riassetto organizzativo dell'Ente stesso, finalizzato ad un ottimale esercizio delle funzioni fondamentali previste dalla legge n. 56 del 2014, ferma restando la rideterminazione delle dotazioni

organiche di cui all'articolo 1, comma 421, della legge n. 190 del 2014, e comunque i vincoli assunzionali che derivano dal mancato rispetto delle norme sul saldo di finanza pubblica, con la contestuale abrogazione:

- dell'articolo 16, comma 9, del D.L. 95/2012 il quale stabiliva, nelle more dell'attuazione delle disposizioni di riduzione e razionalizzazione delle province, il divieto di procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato;
- dell'articolo 1, comma 420, lettere da c) a g), della L. 190/2014, che introduceva il divieto, a decorrere dal 1° gennaio 2015, per le province delle regioni a statuto ordinario, di: procedere ad assunzioni a tempo indeterminato, ivi incluse le procedure di mobilità; acquisire personale attraverso l'istituto del comando; attivare rapporti di lavoro inerenti il supporto agli organi di direzione politica o incarichi a contratto per la copertura dei posti di responsabili dei servizi o degli uffici; instaurare rapporti di lavoro flessibile; attribuire incarichi di studio e consulenza;
- dell'articolo 22, comma 5, del D.L. 50/2017, che consentiva la copertura delle posizioni dirigenziali che richiedono professionalità tecniche e tecnico-finanziarie e contabili non fungibili in relazione allo svolgimento delle funzioni fondamentali delle Province;

In tal senso, si è preso atto, per l'anno 2017:

- dell'avvenuto invio entro i termini di legge (31/03/2017), tramite il sistema Web del M.E.F. - Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato - della certificazione attestante il rispetto degli obiettivi del patto di stabilità interno per l'anno 2017 da parte della Provincia di Viterbo;
- dell'avvenuto rispetto del pareggio di bilancio ai sensi dell'art. 1, commi 470, 470-bis, 471, 473 e 474 della Legge n. 232/2016 con la trasmissione della relativa certificazione avvenuta in data 30/03/2018 e aggiornata in data 10/05/2018.

Con Decreto presidenziale n. 56 del 23.02.2018 relativo alla ricognizione del personale ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, con il quale all'esito delle verifiche effettuate, si è dato atto che la Provincia di Viterbo non ha situazioni di sovrannumero o eccedenza di dirigenti e dipendenti;

Al riguardo, in attesa della compiuta definizione e della conseguente adozione di tale piano di riassetto, con Decreto Presidenziale n.163 del 29/05/2018 si approvava comunque il *“Programma del fabbisogno di personale 2018-2020”*, con il quale:

- si approvava il Programma del fabbisogno di personale, 2018-2020;
- si rinviava a successivi atti, l'ulteriore riformulazione del Programma del fabbisogno del personale previa variazione della attuale dotazione organica come ridefinita da ultimo con Decreto Presidenziale n. 60/2016 nel rispetto del limite di spesa posto dall'art. 1, comma 421, della Legge 190/2014, conseguentemente all'adozione del piano di riassetto organizzativo finalizzato ad un ottimale esercizio delle funzioni fondamentali previste dalla legge 7 aprile 2014, n. 56, come disposto dall'art.1, comma 844 della legge 27.12.2017, n.205, al fine del ripristino delle facoltà di assunzione di personale e di superamento del precariato nelle Province;
- si dava atto di come lo stesso fosse parte integrante e sostanziale del Documento Unico di Programmazione 2018.

Con Deliberazione di Consiglio Provinciale n. 26 del 22/06/2018 veniva approvato il bilancio di previsione per l'esercizio finanziario 2018-2020, il DUP 2018/2020 e gli atti correlati, con il quale si dichiara la rispondenza dello schema di Bilancio 2018/2020 e relativi allegati alla vigente normativa, nonché il rispetto delle previsioni di cui all'art. 162, c.6 del TUEL, accertando il raggiungimento degli equilibri finanziari sia di competenza, sia di cassa da parte dell'Ente, con la

certificazione prevista in relazione al vincolo di finanza pubblica di cui all'art. 1, comma 466, della legge 232/2016 che dimostra un saldo comunque positivo per gli anni 2018, 2019, 2020.

Il Report di controllo da parte della MEF – RGS, in data 06/8/2018 ai fini dell'applicazione del divieto di assunzione di cui al c.508 dell'art.1 della Legge 232/2016, in relazione agli spazi finanziari concessi all'Ente nell'anno 2017, attesta la non applicabilità di tale divieto.

Con Deliberazione di Consiglio Provinciale n.36 del 15/10/2018, si provvedeva all'approvazione del Bilancio Consolidato.

Il contesto normativo allo stato attuale presenta ancora margini di incertezza correlati al ruolo delle Province all'esito del referendum costituzionale, nonché del loro quadro finanziario, aspetti, che comunque interessano la capacità di pianificazione del fabbisogno funzionale del personale per il triennio di riferimento 2018-2020.

La novità di maggior rilievo, come più sopra evidenziato in dettaglio, è il ripristino delle facoltà assunzionali da parte delle Province, e del superamento del precariato, disposta dalla Legge n.205/2017, Legge di stabilità 2018.

In particolare, il personale da assumere a tempo indeterminato dovrà “...*destinarsi prioritariamente alle attività in materia di viabilità e di edilizia scolastica*”, e secondo la capacità assunzionale calcolata ai sensi delle previsioni di cui all'art.1, comma 845 della L.n.205/2017, ferma restando la rideterminazione delle dotazioni organiche di cui all'articolo 1, comma 421, della legge n. 190 del 2014, e comunque i vincoli assunzionali che derivano dal mancato rispetto delle norme sul saldo di finanza pubblica.

Al fine del ripristino della facoltà di assunzione di personale, comunque, si deve evidenziare la condizione ineludibile prevista dalla legge della obbligatoria e preventiva definizione di un piano di riassetto organizzativo dell'Ente stesso, ai fini di assicurare l'ottimale esercizio delle funzioni fondamentali previste dalla legge n. 56 del 2014.

L'Ente al riguardo con Decreto Presidenziale n.276 del 16/10/2018, ha approvato il Piano di Riassetto della Provincia di Viterbo, che si ha qui come per integralmente richiamato e riprodotto, adottato in conformità agli indirizzi espressi con Deliberazione del Consiglio Provinciale n. 24 del 22/06/2018 recante “*Piano di Riassetto organizzativo della Provincia di Viterbo ai sensi dell'art. 1 comma 844 della Legge 205/2017 – Linee di indirizzo*”, con la quale viene dato mandato all'organo esecutivo di definire ed approvare il Piano di Riassetto organizzativo della Provincia di Viterbo per il prossimo triennio sulla scorta dell'analisi svolta dai dirigenti dei vari Settori e tenendo conto, oltre che dei vincoli di legge, dell'esperienza maturata nel corso del triennio 2015-2017 e dell'attuale inquadramento delle funzioni e compiti istituzionali in capo alla Provincia.

Il Piano in questione prevede, tra l'altro, come “...*l'attuazione del presente Piano sarà articolata mediante formale adozione di un nuovo piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con l'organizzazione degli uffici, con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le vigenti Linee di indirizzo ministeriali di cui al DPCM 08/07/2018*”, nonché come “...*l'attuale Piano del fabbisogno di personale 2018-2020, approvato con D.P. n. 163 del 29/05/2018 ed allegato al Bilancio di previsione 2018-2020 approvato con delibera di Consiglio Provinciale n. 26 del 22 giugno 2018, sarà aggiornato in funzione delle indicazioni del Piano di Riassetto dell'ente*”.

Si deve pertanto dare esecuzione al predetto Piano di Riassetto, con la revisione del Programma del fabbisogno del personale per il triennio 2018-2020 di cui al succitato Decreto Presidenziale n.163

del 29/05/2018, previa variazione della attuale dotazione organica come ridefinita da ultimo con Decreto Presidenziale n. 60/2016, nel rispetto del limite di spesa posto dall'art. 1, comma 421, della Legge 190/2014.

Si rammenta al riguardo come il limite di spesa previsto dall'art. 1, comma 421, L. n. 190/14 di cui sopra, ammonta a €. 6.872.511,37, con riduzione pari al 50,00% della spesa del personale dell'Ente alla data del 08/04/2014, pari ad €. 13.745.022,74, e come la "*spesa media del personale nel triennio 2011-2013*" di cui all'art.1, comma 557 e seguenti della Legge 296/2006, per questo Ente si attesta sulla somma di €.15.037.751,81.

In tal senso si evidenzia come da relazione del Responsabile del Servizio Personale prot.n.33463 dell'8/08/2018, per l'anno in corso, per questo Ente:

- il limite di spesa posto dall'art. 1, comma 421, della Legge 190/2014 risulti pari ad €. 6.872.403,31 e pertanto come la consistenza finanziaria della dotazione organica non possa, ai sensi della normativa vigente, superare tale limite;

- le cessazioni dal servizio di personale di ruolo del periodo 2015-2017, ai sensi delle previsioni di cui all'art.1 c. 845 della L.n.205/2017, pari a 6 unità, di cui 3 unità di cat.D, 1 di cat.C, 1 di cat.B3, 1 di cat.B, corrispondano ad una spesa, quantificata in via del tutto prudentiale tenendo conto esclusivamente del costo tabellare della categoria giuridica di appartenenza e dei relativi oneri, pari ad €.176,042,05;

- la capacità assunzionale di personale a tempo indeterminato per l'anno 2018, ai sensi delle previsioni di cui al surrichiamato art.1 c. 845 della L.n.205/2017, risulti pari al 25% delle suddette cessazioni, e pertanto pari ad €.44.035,51;

- la spesa consentita per assunzioni di personale con rapporto di lavoro flessibile, ai sensi dell'art.1, c.847 della citata L.n.205/2017, si attesta nel limite del 25% della spesa sostenuta nell'anno 2009 per la stessa finalità, e pertanto risulti pari ad €. 462.828,595 a fronte della somma di €. 1.851.314,38 dell'anno 2009.

A fronte del Piano di Riassetto di riassetto organizzativo dell'Ente di cui più sopra, si deve prevedere l'inserimento nella dotazione organica dell'Ente di:

- un Dirigente in qualità di responsabile del Settore Finanziario;
- un Istruttore Direttivo Amministrativo (cat. D) in qualità di responsabile della Unità di Staff Gabinetto di Presidenza.

Si deve rilevare invece come per l'“Unità di Progetto Tutela del Territorio”, la stessa venga costituita in via del tutto temporanea e per anni 2 e comunque fino alla compiuta definizione dell'assetto normativo ed organizzativo da parte della Regione Lazio e di cui alla D.G.R. Lazio n. 335/2016, ai sensi ed ai fini dell'articolo 1, comma 89 e ss., della legge n. 56/2014 e dell'articolo 7, comma 2, del D.P.C.M. 26 settembre 2014, e pertanto come la responsabilità di livello dirigenziale prevista per la stessa struttura non possa costituire ruolo in dotazione organica dell'Ente.

In tal senso, ed avuto riguardo alle procedure di superamento del precariato che questo Ente intende porre in essere e di cui più avanti meglio si dirà, la Dotazione Organica dell'Ente, come determinata da ultimo con il Decreto Presidenziale n. 60 del 18.02.2016, che si ha qui come per integralmente richiamato e riprodotto, con valore finanziario di €. 6.872.403,31 pari ad un contingente di n.187 unità, è rideterminata in un contingente sempre di n.187 unità, pari ad una valore finanziario di spesa per l'Ente di €.6.864.487,14, oltre €. 503.413,89 a carico della Regione Lazio ai sensi dell'art.

1, comma 770, della legge 208/2015 e dell'art. 7, comma 9, della legge regionale 17/2015, in relazione a n. 13 unità di personale di Polizia Provinciale per compiti di vigilanza connessi alle funzioni non fondamentali e di cui in precedenza si è detto in dettaglio.

Stante quanto sopra, la Dotazione Organica dell'Ente è rideterminata come da appresso indicato:

NUOVA DOTAZIONE ORGANICA

LIV.	PROFILO PROFESSIONALE	NR.	NR. LIVELLO	COSTO MEDIO PER CATEGORIA COMPRENSIVO DI ONERI E ACCESSORI	COSTO TOTALE COMPRENSIVO DI ONERI E ACCESSORI	COSTO CARICO REGIONE LAZIO ART.1,C.770 L.208/2015 E ART.7,C.9 L.R.L. 17/2015	COSTO TOTALE COMPRENSIVO DI ONERI E ACCESSORI A CARICO ENTE
DIR.	Dirigente	3	3	€. 122.734,62	€.368.203,86		€.368.203,86
DG3	Funzionario Amministrativo *	4					
DG3	Funzionario Avvocato *	1					
DG3	Funzionario Tecnico *	4	9	€.53.890,55	€.485.014,95		€.485.014,95
D1	Istruttore Direttivo Contabile	2					
D1	Istruttore Direttivo Perito Elettrotecnico	1					
D1	Istruttore Direttivo Tecnico	15					
D1	Istruttore Direttivo Catalogatore	1					
D1	Specialista Servizio di Polizia Provinciale	4					
D1	Istruttore Direttivo Ambientale	3					
D1	Istruttore Direttivo Amministrativo	8	34	€. 47.720,82	€.1.622.507,88	€.94.529,35	€.1.527.978,53
C1	Istruttore Amministrativo	20					
C1	Istruttore Tecnico Informatico	2					
C1	Agente del Servizio di Polizia Provinciale	21					
C1	Istruttore Contabile	2					
C1	Coordinatore Archivistica	1					
C1	Istruttore Tecnico	6	52	€. 36.647,53	€.1.905.671,56	€. 408.884,54	€.1.496.787,02
BG3	Collaboratore Professionale sorveglianza stradale	9					
BG3	Conduttore macchine operatrici complesse/ meccanico	3					
BG3	Coordinatore Servizi ausiliari e Centralino	1					
BG3	Collaboratore Amministrativo Terminalista	8					
BG3	Collaboratore Tecnico Specialista	2	23	€. 35.031,40	€.805.722,20		€.805.722,20
B1	Operaio Specializzato magazziniere	1					
B1	Esecutore Stradale Specializzato	42					
B1	Esecutore Amministrativo	17					
B1	Esecutore addetto ai Servizi ausiliari	3					
B1	Centralinista	1					
B1	Autista	2	66	€. 33.042,13	€.2.180.780,58		€.2.180.780,58
	TOTALE		187				€. 6.864.487,14

* ai sensi dell'art.12, c.5 CCNL 21/05/2018

Atteso che, come più sopra rammentato, allo stato della normativa vigente:

- la capacità assunzionale di personale a tempo indeterminato per l'anno 2018, ai sensi delle previsioni di cui all'art.1 c. 845 della L.n.205/2017, risulta pari al 25% delle cessazioni del periodo 2015-2017, e pertanto pari alla somma di €44.035,51;
- nell'anno 2018 cessano dal servizio n.4 unità, di cui 1 di cat.C, e 3 di cat.B, corrispondenti ad una spesa, quantificata in via del tutto prudenziale tenendo conto esclusivamente del costo tabellare della categoria giuridica di appartenenza e dei relativi oneri relativamente ai profili professionali rivestiti, e con i rinnovi contrattuali di cui al CCNL del 21/05/2018, pari ad €111.361,21;
- la capacità assunzionale di personale a tempo indeterminato per l'anno 2019, ai sensi sempre delle previsioni di cui all'art.1 c. 845 della L.n.205/2017, dovrebbe risultare pertanto pari al 25% delle cessazioni del periodo 2016-2018, e pertanto pari alla somma di €56.778,21 (25% delle cessazioni 2016 pari ad €13.182,74, 25% delle cessazioni 2017 pari ad €. 15.755,17, 25% delle cessazioni 2018 pari ad €. 27.840,30);
- per assunzioni a tempo determinato, avuto riguardo alle previsioni dell'art.1, c.847 della L.n.205/2017, il cui limite si attesta al 25% della spesa sostenuta nell'anno 2009 per la stessa finalità, e pertanto risulta pari ad €. 462.828,595 a fronte della somma di €. 1.851.314,38 dell'anno 2009, nel bilancio previsionale dell'ente approvato risultano appostate le somme di:
- per l'anno 2018, €.217.027,19, comprensiva di assegni, oneri ed irap, di cui la somma di €.87.2017,19 per n.4 unità di personale a tempo determinato di cui si più avanti si dirà;
- per l'anno 2019, €. 371.048,52, comprensiva di assegni, oneri ed irap;
- per l'anno 2020, €. 371.048,52, comprensiva di assegni, oneri ed irap;

Nel quadro generale sopra delineato, allo stato della normativa vigente, si può valutare la possibilità per l'anno 2018 e seguenti, previa osservanza dei vincoli di legge e di bilancio di formulare i seguenti indirizzi.

INDIRIZZI GENERALI PER IL TRIENNIO 2018 – 2020. - FABBISOGNO TRIENNALE DEL PERSONALE.

Assunzioni a tempo indeterminato

Allo stato, stante la limitata capacità assunzionale di personale a tempo indeterminato per l'anno 2018, si ritiene di dover impiegare le somme disponibili, nella misura consentita dalla legge, per procedere alla stabilizzazione di personale, di cui più avanti si dirà.

Assunzioni a tempo determinato

si procederà, a partire dall'anno 2018:

- alla copertura del posto di Dirigente il Settore Finanziario mediante contratto a tempo determinato, ai sensi delle previsioni di cui all'art.110,1° c. del D.Lgs n.267/2000 e s.m.i. e dell'art.18 del

vigente Regolamento di Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, approvato con D.G.P. n.540/2003 e s.m.i. ; il costo medio annuo di una figura dirigenziale, comprensivo di oneri e accessori, risulta pari ad €. 122.734,62, di cui €. 62.667,65 per trattamento fondamentale comprensivo di oneri ed accessori a valere sulle disponibilità di bilancio per assunzioni a tempo determinato, e la quota restante a carico dell'apposito fondo costituito per il trattamento accessorio della dirigenza;

- alla copertura del posto di Dirigente l'“Unità di Progetto Tutela del Territorio”, costituita in via del tutto temporanea e per anni 2 mediante contratto a tempo determinato di pari durata, ai sensi delle previsioni di cui all'art.110,2° c. del D.Lgs n.267/2000 e s.m.i. e dell'art.18 del vigente Regolamento di Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, approvato con D.G.P. n.540/2003 e s.m.i. ; il costo medio annuo di una figura dirigenziale, comprensivo di oneri e accessori, risulta pari ad €. 122.734,62, posto a valere sulle disponibilità di bilancio per assunzioni a tempo determinato;

- alla copertura del posto di Istruttore Direttivo Amministrativo (cat. D) in qualità di responsabile della Unità di Staff Gabinetto di Presidenza, di cui all'art.90 del D.Lgs n.267/2000 e s.m.i. e dell'art.11-bis del vigente Regolamento di Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, approvato con D.G.P. n.540/2003 e s.m.i., in via preferenziale mediante comando tra enti pubblici, in via subordinata mediante altre modalità previste; il costo medio annuo di una categoria D – Istruttore Amministrativo, comprensivo di oneri e accessori, risulta pari ad €. 47.720,82, di cui €.32.536,18 (cat ec. D1) per trattamento fondamentale comprensivo di oneri ed accessori, con i rinnovi contrattuali di cui al CCNL del 21/05/2018, a valere sulle disponibilità di bilancio per assunzioni a tempo determinato, e la quota restante a carico dell'apposito fondo costituito per il trattamento accessorio della personale non dirigente dell'Ente;

- all'eventuale utilizzo, in forma di rapporti di lavoro di natura flessibile ai sensi della normativa vigente, delle disponibilità residue di bilancio in tale ambito, secondo le specifiche necessità dell'Ente che saranno evidenziate.

Stabilizzazioni

L'art. 20 del D.lgs. n. 75/2017 ha previsto un percorso di superamento del precariato nelle pubbliche - amministrazioni, autorizzando importanti spazi assunzionali. Il testo normativo è il seguente:

"1. Le amministrazioni, al fine di superare il precariato, ridurre il ricorso ai contratti a termine e valorizzare la professionalità acquisita dal personale con rapporto di lavoro a tempo determinato, possono, nel triennio 2018-2020, in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di cui all'articolo 6, comma 2, e con l'indicazione della relativa copertura finanziaria, assumere a tempo indeterminato personale non dirigenziale che possieda tutti i seguenti requisiti:

a) risulti in servizio successivamente alla data di entrata in vigore della legge n. 124 del 2015 con contratti a tempo determinato presso l'amministrazione che procede all'assunzione;

b) sia stato reclutato a tempo determinato, in relazione alle medesime attività svolte, con procedure concorsuali anche espletate presso amministrazioni pubbliche diverse da quella che procede all'assunzione;

c) abbia maturato, al 31 dicembre 2017, alle dipendenze dell'amministrazione che procede all'assunzione almeno tre anni di servizio, anche non continuativi, negli ultimi otto anni.

2. Nello stesso triennio 2018-2020, le amministrazioni, possono bandire, in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di cui all'articolo 6, comma 2, e ferma restando la garanzia dell'adeguato accesso dall'esterno, previa indicazione della relativa copertura finanziaria, procedure concorsuali riservate, in misura non superiore al cinquanta per cento dei posti disponibili, al personale non dirigenziale che possieda tutti i seguenti requisiti:

a) risulti titolare, successivamente alla data di entrata in vigore della legge n. 124 del 2015, di un contratto di lavoro flessibile presso l'amministrazione che bandisce il concorso;

b) abbia maturato, alla data del 31 dicembre 2017, almeno tre anni di contratto, anche non continuativi, negli ultimi otto anni, presso l'amministrazione che bandisce il concorso.

3. Ferme restando le norme di contenimento della spesa di personale, le pubbliche amministrazioni, nel triennio 2018-2020, ai soli fini di cui ai commi 1 e 2, possono elevare gli ordinari limiti finanziari per le assunzioni a tempo indeterminato previsti dalle norme vigenti, al netto delle risorse destinate alle assunzioni a tempo indeterminato per reclutamento tramite concorso pubblico, utilizzando a tal fine le risorse previste per i contratti di lavoro flessibile, nei limiti di spesa di cui all'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito dalla legge 20 luglio 2010, n. 122, calcolate in misura corrispondente al loro ammontare medio nel triennio 2015-2017 a condizione che le medesime amministrazioni siano in grado di sostenere a regime la relativa spesa di personale previa certificazione della sussistenza delle correlate risorse finanziarie da parte dell'organo di controllo interno di cui all'articolo 40-bis, comma 1, e che prevedano nei propri bilanci la contestuale e definitiva riduzione di tale valore di spesa utilizzato per le assunzioni a tempo indeterminato dal tetto di cui al predetto articolo 9, comma 28 ...".

La norma è stata successivamente modificata dall'art.1, comma 881 della più volte citata L.n.205/2017, che integra la lettera a) del comma 1 dell'art.20 del D.Lgs n.75/2017.

La modifica in questione prevede:

" All'articolo 20, comma 1, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) la lettera a) è sostituita dalla seguente: «a) risulti in servizio successivamente alla data di entrata in vigore della legge n. 124 del 2015 con contratti a tempo determinato presso l'amministrazione che procede all'assunzione o, in caso di amministrazioni comunali che esercitino funzioni in forma associata, anche presso le amministrazioni con servizi associati»;

b) la lettera c) è sostituita dalla seguente:

« c) abbia maturato, al 31 dicembre 2017, alle dipendenze dell'amministrazione di cui alla lettera a) che procede all'assunzione, almeno tre anni di servizio, anche non continuativi, negli ultimi otto anni ».

Al riguardo, per l'applicazione della procedura di stabilizzazione, il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha emanato i relativi indirizzi operativi, con le Circolari n.3 del 23.11.2017 e n.1 del 09.01.2018, che qui si richiamano.

Con Decreto Presidenziale n. 323 del 29.12.2017 si è proceduto pertanto nuovamente alla proroga dei contratti di lavoro a tempo determinato (n. 10 unità di personale di cui n. 6 assegnate alla funzione Politiche del lavoro e centri per l'Impiego) in possesso dei requisiti di cui all'art. 4, comma 9, terzo periodo, del D.L. n. 101 del 31.08.2013, convertito con modificazioni dalla L.n.125/2013.

Con Determinazione Dirigenziale R.U. 2027 del 28/09/2018 ad oggetto *"Ricongnizione personale potenzialmente interessato dalle procedure di reclutamento straordinario ai sensi dell'art. 20 del D. Lgs. n. 75/2017"*, si è proceduto in base alle indicazioni delle richiamate circolari ministeriali, alla ricognizione d'ufficio del personale potenzialmente interessato all'eventuale processo di reclutamento speciale evidenziando il personale in possesso dei requisiti previsti dall'art. 20 del D.Lgs. n. 75/2017, distinguendo i destinatari del comma 1 da quelli del comma 2, dando atto:

- che non risultano destinatari delle delle procedure di reclutamento straordinario ai sensi dell'art. 20 - comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017;

- che risultano invece destinatari delle procedure di reclutamento straordinario ai sensi dell'art. 20 - comma 1 del D.Lgs. n. 75/2017, n. 4 unità di personale, il cui contratto di lavoro a tempo determinato veniva già prorogato da ultimo con Decreto presidenziale n. 323 del 29.12.2017, di cui:

- 1 cat.D – ec.D1, profilo professionale Istruttore Direttivo Tecnico, a tempo parziale per ore 18 settimanali;

- 1 cat.D – ec.D1, profilo professionale Istruttore Direttivo Contabile, a tempo parziale per ore 18 settimanali;
 - 1 cat.C – ec.C1, profilo professionale Istruttore Amministrativo, a tempo pieno;
 - 1 cat.C – ec.C1, profilo professionale Istruttore Amministrativo, a tempo parziale per ore 30 settimanali;
- che per altro personale relativo alle Politiche del Lavoro e C.P.I. trasferito alla Regione Lazio ai sensi dell'art.1, c.795 della L.n.205/2017 trovano applicazione, ai fini della relativa stabilizzazione, le disposizioni di cui all'art. 1 -comma 796 - della legge 205/2017 medesima.

Al fine della stabilizzazione del suddetto personale precario, si è provveduto alla previsione nella nuova dotazione organica dei relativi posti.

Atteso che la circolare n. 3/2017 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, avente ad oggetto *"Indirizzi operativi in materia di valorizzazione dell'esperienza professionale del personale con contratto di lavoro flessibile e superamento del precariato"* preveda come:

- *"3.2.2 ...A fronte, invece, di situazioni più variegate o di disponibilità finanziarie limitate, le amministrazioni valuteranno le procedure più efficaci e funzionali alle loro esigenze ed alla finalità della norma, dandone conto nel predetto atto interno, anche con riferimento ad un'applicazione parziale nei confronti dei destinatari per ragioni di fabbisogno, di disponibilità finanziarie o altro. In questo senso, le amministrazioni valuteranno se, nell'ottica di favorire il superamento del precariato, sia necessario ricorrere ad assunzioni a tempo indeterminato con rapporto di lavoro a tempo parziale"*;
- *" 3.2.3 ... Il piano di reclutamento speciale previsto in via transitoria dall'articolo 20 consente di utilizzare, in deroga all'ordinario regime delle assunzioni e per finalità volte esclusivamente al superamento del precariato, le risorse dell'articolo 9, comma 28, del d.l. 78/2010, calcolate in misura corrispondente al loro ammontare medio nel triennio 2015-2017. Tali risorse, quindi, possono elevare gli ordinari limiti finanziari per le assunzioni a tempo indeterminato previsti dalle norme vigenti, purché siano destinate per intero alle assunzioni a tempo indeterminato del personale in possesso dei requisiti previsti dall'articolo 20 e nel rispetto delle relative procedure. Le amministrazioni devono essere in grado di sostenere a regime la relativa spesa di personale previa certificazione della sussistenza delle correlate risorse finanziarie da parte dell'organo di controllo interno di cui all'articolo 40-bis, comma 1, del d.lgs. 165/2001. Devono, altresì, prevedere nei propri bilanci la contestuale e definitiva riduzione del valore di spesa utilizzato per le assunzioni a tempo indeterminato dal tetto di cui al predetto articolo 9, comma 28. Le risorse del predetto comma 28 dovranno coprire anche il trattamento economico accessorio..."*;
- *"3.2.6 ...ove le amministrazioni intendano accedere alle procedure di reclutamento speciale in esame, a partire dal 2018, essendo in grado di indicare le professionalità da reclutare secondo risorse e fabbisogni, appare ragionevole che, al fine di garantire la continuità dei servizi, possano procedere al rinnovo o alla proroga dei corrispondenti contratti in essere, nel rispetto dei limiti e dei requisiti di legge, anche prima di iniziare le suddette procedure..."*;

Si da atto come le risorse dell'articolo 9, comma 28, del d.l. 78/2010, calcolate in misura corrispondente al loro ammontare medio nel triennio 2015-2017, risultino pari ad €. 232.432,28, comprendendo anche il personale a tempo determinato assegnato alle Politiche del Lavoro e C.P.I., ormai trasferito alla Regione Lazio ai sensi dell'art.1, c.795 della L.n.205/2017, mentre in riferimento al predetto personale che si intende stabilizzare pari ad €. 89.562,97.

Si potrà pertanto, nel rispetto dei vincoli di legge e di bilancio, provvedere nell'anno 2019 alla stabilizzazione, con la procedura prevista e stante la manifesta volontà del predetto personale dipendente, utilizzando le somme relative alla capacità assunzionale di personale a tempo indeterminato per l'anno 2019 per l'ente, con previsione pari ad €.56.778,21, integrandole con le

risorse di cui più sopra, pari ad €. 89.562,97 , previa certificazione della sussistenza delle correlate risorse finanziarie da parte dell'organo di revisione contabile e la contestuale e definitiva riduzione dal bilancio del valore di spesa utilizzato per tali assunzioni a tempo indeterminato dal tetto previsto dall'articolo 9, comma 28 del D.L. n.78/2010; al riguardo si valuterà, stante le disponibilità finanziarie in questione, l'eventuale assunzione a tempo indeterminato con rapporto di lavoro a tempo parziale.

Nel contempo, stante la acclarata necessità di garantire la continuità dei servizi, come significata dai Dirigenti dell'Ente in occasione di ogni proroga annuale dei contratti a tempo determinato in questione e già disposta più volte, si potrà procedere al rinnovo o alla proroga degli stessi fino al completamento delle procedure.

Mobilità tra Enti

Ai sensi dell'art. 30, comma 1, del D.Lgs. 30.03.2001, n. 165, *"Le amministrazioni possono ricoprire posti vacanti in organico mediante passaggio diretto di dipendenti appartenenti alla stessa qualifica in servizio presso altre amministrazioni, che facciano domanda di trasferimento. Il trasferimento è disposto previo consenso delle amministrazioni di appartenenza"*.

Allo stato, non si ritiene poter programmare l'attivazione dell'istituto in questione.

RISORSE DEL SALARIO ACCESSORIO

Il piano del fabbisogno triennale del personale è comprensivo delle risorse complessivamente destinate per i fondi del salario accessorio del personale non dirigenziale, e per la retribuzione di posizione e risultato della dirigenza, ai sensi ora, per il personale non dirigenziale, delle previsioni di cui al nuovo CCNL sottoscritto in via definitiva solamente in data 21.05.2018.

Si è provveduto alla costituzione del Fondo per il salario accessorio della Dirigenza con Determinazione Dirigenziale n. RU 1694/2018 concernente *"Costituzione Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato anno 2018 ai sensi dell'art 26 del CCNL 23/12/1999 – area della Dirigenza Regioni Autonomie Locali"*, e per il personale non dirigente con Determinazione Dirigenziale RU 1705/2018 concernente *"Costituzione Fondo per il Trattamento accessorio del personale dipendente non dirigenziale anno 2018 ai sensi dell'art. 67 CCNL 21/05/2018"*.

Si rammenta al riguardo come:

- il fondo salario accessorio del personale delle categorie, è stato ridefinito secondo quanto previsto dall'art. 23 del D. Lgs 75/2017; per la parte variabile del fondo eventuali stanziamenti hanno trovato capienza nella parte corrente del bilancio dell'Ente;
- per le risorse del salario accessorio della dirigenza, anche lo stesso è stato ridefinito secondo quanto previsto dall'art. 23 del D. Lgs 75/2017.