



PROVINCIA di VITERBO

DECRETO PRESIDENZIALE N. 217 DEL 27.07.2017

OGGETTO: PROGRAMMA DEL FABBISOGNO DI PERSONALE TRIENNIO 2017 – 2019.

IL PRESIDENTE

Assistito dal Segretario Generale dott.ssa Daniela Natale

VISTA la proposta di decreto redatta all'interno;

PRESO ATTO dei riferimenti normativi citati;

VISTA la Legge n. 56/2014;

VISTO in particolare l'art. 1, comma 55, della Legge 56/2014 che così recita: *“Il presidente della provincia rappresenta l'ente, convoca e presiede il consiglio provinciale e l'assemblea dei sindaci, sovrintende al funzionamento dei servizi e degli uffici e all'esecuzione degli atti; esercita le altre funzioni attribuite dallo statuto”*;

VISTI i pareri di regolarità tecnica e di regolarità contabile espressi dai Dirigenti competenti, ai sensi dell'art. 49 del T.U. 267/2000 ed apposti in calce all'unita proposta;

DECRETA

Di approvare la proposta di provvedimento redatta all'interno, dichiarandola parte integrante del presente atto;

Di demandare al Dirigente del Settore competente tutti i successivi adempimenti per l'esecuzione del presente Decreto e per la pubblicazione sul sito web istituzionale nella sezione *“Amministrazione Trasparente”*, ove ne ricorrano i presupposti previsti dal D. Lgs 33/2013;

Di dichiarare il presente decreto immediatamente eseguibile.



PROVINCIA di VITERBO

Su proposta del Segretario Generale/Direttore

Proposta di decreto presidenziale, redatta dal Segretario Generale che si sottopone all'approvazione del Presidente, avente ad oggetto: **“Programma del fabbisogno di personale 2017-2019”**.

PREMESSO CHE:

- che la legge n. 56 del 7.04.2014, recante: *“Disposizioni sulle città metropolitane, sulle province, sulle unioni e fusioni di comuni”*, e ss. mm. e ii., ha previsto una radicale trasformazione delle Province, quali enti di area vasta, con riferimento all'autonomia statutaria ed alle funzioni ad esse attribuite e che, in particolare, i commi 85, 86, 87, 88 e 89 dell'art. 1 della ricordata legge viene delineato l'assetto relativo alle funzioni fondamentali, prevedendo un percorso istituzionale concertato tra le istituzioni della Repubblica;
- il comma 85, della Legge 56/2014, assegna alla Provincia le seguenti funzioni fondamentali intese quali funzioni indefettibili e necessarie:
 - 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;
- il comma 89, della Legge 56/2014, dispone che lo Stato e le regioni, secondo le rispettive competenze, provvedano al trasferimento delle funzioni delle province, diverse da quelle fondamentali di cui al citato comma 85 ad altri Enti territoriali;

VISTA E RICHIAMATA la vigente normativa in materia ed in particolare:

- art. 6, comma 1, del D.Lgs. n. 165/01, rubricato *“Organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale”*, 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,*



PROVINCIA di VITERBO

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;



PROVINCIA di VITERBO

- 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 citato, 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. 76, comma 6, D.L. n. 112/08, convertito, con modificazioni, in L. n. 133/08, che prevede la definizione di parametri di virtuosità della spesa di personale;
- 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 L. di conversione n. 114/14 (pari all'80 per cento, per gli anni 2016 e 2017, e all'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



PROVINCIA di VITERBO

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.
- l'art. 1, comma 219 della legge n. 208 del 28.12.2015, ad oggetto: "*Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge di stabilità 2016)*", che sancisce la indisponibilità dei posti dirigenziali nelle pubbliche amministrazioni in attesa dell'adozione dei Decreti Legislativi attuativi degli artt. 8, 11 e 17 della Legge n. 124/2015 e dell'attuazione dei commi 422, 423, 424 e 425 dell'art. 1 Legge n. 190/2014 e successive modifiche;

VISTA, ALTRESÌ la Legge della Regione Lazio 31 dicembre 2015, n. 17 recante "legge di stabilità regionale 2016", all'art. 7 ha previsto 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, ed ha disciplinato le funzioni riallocate alla Regione, quelle confermate in capo alle Province e quelle escluse dal riordino;

DATO ATTO CHE nelle more della riforma del titolo V della Costituzione e del processo di riordino delle funzioni provinciali attuato con la Legge DelRio, in ossequio al disposto normativo di cui al comma 421, della Legge 190/2014, recante la **riduzione "ex lege"** della spesa per la dotazione organica, la Provincia - attesa la stringente tempistica prevista dalle norme della legge di stabilità soprarichiamata, nonché a fronte dell'esigenza di salvaguardia finanziaria dalle stesse generate -, ha provveduto alla determinazione della dotazione organica nella misura almeno pari al 50% della spesa relativa al personale a tempo indeterminato, secondo le modalità stabilite dal DPCM emanato in data 26 settembre 2014, con i seguenti atti:

- deliberazione della Giunta provinciale n 25/2015";
- il decreto presidenziale n° 177 del 04.08.2015
- il decreto presidenziale n° 240 del 30.10.2015 di rideterminazione della propria dotazione organica mediante individuazione del fabbisogno del personale di Polizia Provinciale correlato 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;
- il Decreto Presidenziale n. 60 del 18 febbraio 2016, ad oggetto: "Rideterminazione della dotazione organica in attuazione dell'art. 1, comma 770, della legge 208/2015 cd legge stabilità 2016" e dell'art. 7, comma 9, della Legge regionale 17/2015", con il quale è stata rideterminata in aumento la dotazione organica in misura corrispondente a n. 13 unità di personale di polizia provinciale per compiti di polizia connessi a funzioni non fondamentali;

VISTO nello specifico l'articolo 22, comma 5, del D.L. n. 50 del 24.04.2017 convertito con modificazione dalla legge n. 95/2017, che dispone che "*Il divieto di cui all'articolo 1, comma 420, lettera c) , della legge 23 dicembre 2014, n. 190, non si applica per la copertura delle posizioni dirigenziali che richiedono professionalità tecniche e tecnico-finanziarie e contabili e non fungibili delle province delle regioni a statuto ordinario in relazione allo svolgimento delle funzioni fondamentali previste dall'articolo 1, commi 85 e 86, delle legge 7 aprile 2014, n. 56*".



PROVINCIA di VITERBO

DATO ATTO che sulla Gazzetta Ufficiale n. 130 del 7 giugno 2017 sono stati pubblicati i due 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;

RICHIAMATA la deliberazione del Consiglio Provinciale n.23 del 07/09/2016, su parere favorevole dell'Assemblea dei Sindaci, con la quale è stato approvato il bilancio di previsione 2016 ed Documento Unico di Programmazione (DUP 2016-2018) nel cui ambito è contenuto il "Programma del Fabbisogno di personale Triennio 2016/2018 – nel quale si è dato atto dell'impossibilità di programmare acquisizioni di personale con riferimento all'annualità 2016 nonché in relazione ai successivi anni 2017 e 2018, rinviandosi alla prossima programmazione del fabbisogno 2017-2019 l'eventuale riformulazione del programma, sulla base delle esigenze che saranno eventualmente segnalate dai dirigenti e delle disponibilità economiche risultanti dagli atti di programmazione finanziaria, tenendo conto dei vincoli e dei limiti esistenti in materia ed, in particolare, delle eventuali novità conseguenti all'evoluzione del processo di revisione in atto riguardante le Amministrazioni Provinciali;

DATO ATTO della opportunità ai sensi dell'art. 22, comma 5, del DL 50/2017 convertito dalla Legge 96/2017, di approvare, in vista del nuovo Bilancio 2017-2019, un nuovo Programma del Fabbisogno di personale per il triennio 2017-2019;

ACCERTATO che restano immutate, ad eccezione della deroga prevista dall'art. 22, comma 5, del D.L. 50/2017 convertito nella Legge 96/2017, ad oggi, le condizioni che hanno impedito la programmazione dell'acquisizione di personale per il triennio 2016/2018, con particolare riguardo:

- al processo di completa revisione della disciplina degli enti intermedi, tuttora in corso, che determina il persistere di conseguenti limiti e necessarie cautele in ordine a qualunque processo di programmazione di fabbisogno di personale di medio o lungo periodo;
- ai vincoli alle assunzioni imposti dalle vigenti normative ed, in particolare, al limite derivante dallo specifico divieto, per le Province, di procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato, ad eccezione della sola ipotesi previsto per le assunzioni di cui all'art. 1, comma 420, lett. c)

PRECISATO che la spesa conseguente alla programmazione è 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.

VISTO E RICHIAMATO il decreto presidenziale n. 215 del 27.07.2017 ad oggetto ricognizione personale ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, con il quale il dirigente del Personale con nota prot. 36214 del 26.07.2017, all'esito delle verifiche effettuate da ciascun dirigente dà atto che la provincia di Viterbo non ha situazioni di sovrannumero o eccedenza di dirigenti e dipendenti;



PROVINCIA di VITERBO

DATO ATTO:

- dell'avvenuto invio entro i termini di legge (31/03/2016), 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 2015 da parte della Provincia di Viterbo;
- dell'avvenuto rispetto nell'anno 2016 del pareggio di bilancio ai sensi dell'art. 1, commi 720, 721 e 722 della Legge 208/2015 con la trasmissione della relativa certificazione avvenuta in data 28.03.2017 e in data 31.03.2017;

TENUTO CONTO dell'orientamento della giurisprudenza della Corte dei Conti, secondo cui viene confermata l'attuale vigenza del divieto normativo di assunzione di personale in capo alle Province, salvo per le deroghe espressamente previste dal legislatore, confermando il principio di diritto già espresso dalla Sezione delle Autonomie nella deliberazione n. 25/SEZAUT/2013/QMIG del 29/10/2013. (cfr. deliberazione n. 127/2017/srcpie/par Corte dei Conti - Sezione regionale di controllo per il Piemonte) ed ALTRESI' della deliberazione n. 69/2017/PAR della Sezione regionale di controllo per la Puglia della Corte dei Conti secondo la quale viene confermata l'attuale vigenza del comma 420 della L. n. 190/2014, salvo l'eccezione prevista dall'art. 22, comma 5, del recente D. L. 24/04/2017 n. 50 che ha introdotto una deroga al divieto contenuto nella su riportata lettera e) del comma 420 consentendo la copertura delle posizioni dirigenziali che richiedono professionalità tecniche e non fungibili delle Province delle Regioni a statuto ordinario, in relazione allo svolgimento delle funzioni fondamentali previste dall'art. 1, commi 85 e 86, della L. n. 56/2014.

TENUTO CONTO in particolare della deliberazione n. 316 del 12.04.2017, della sezione regionale del Veneto della Corte dei conti, con la quale è stata inviata alla Sezione Autonomie o alle Sezioni riunite la questione di massima in merito:

- a. alla attualità dei divieti di cui alle lett. c), d) e) f) del comma 420 della Legge 190/2014 ovvero se gli stessi hanno cessato la loro vigenza con la conclusione dell'iter di ricollocazione del personale delle Province delineato dai commi 421-428 della stessa Legge;*
- b. se, in ogni caso, in presenza di tutti i presupposti di legge e per garantire l'esercizio delle funzioni fondamentali e/o la sostituzione di figure infungibili, è consentito alle Province attribuire incarichi di direzione, ai sensi dell'art. 110, comma 1, del D. Lgs. 267/2000, pur nel rispetto dei limiti finanziari e di dotazione organica, anche alla luce del disposto dell'art. 1, comma 224, della Legge 208/2015.*

RITENUTO di approvare il Programma del fabbisogno triennale di personale 2017-2019 che tiene conto come riferimento essenziale l'attuale dotazione organica come ridefinita da ultimo con decreto presidenziale n. 60/2016 nel rispetto del limite posto dall'art. 1, comma 421, della Legge 190/2014, con la possibilità prevista dall'art. 22, comma 5, del D.L. 50/2017 convertito nella Legge 96/2017 e di rinviare a successivi atti la eventuale ed ulteriore riformulazione del piano del fabbisogno previa variazione della attuale dotazione organica, stante l'imminente rinnovo per fine mandato del Consiglio Provinciale e del Presidente della Provincia, la cui data delle elezioni di secondo grado è fissata al giorno 17 settembre 2017, come da decreto presidenziale n. 192 del 30.06.2017 di indizione dei comizi elettorali. In particolare i nuovi organi di governo, valuteranno le condizioni per dare seguito ad assunzioni a tempo indeterminato, previa revisione della programmazione per il fabbisogno di personale con variazione della dotazione organica con indicazione dello specifico profilo professionale da coprire, nel rispetto delle condizioni di



PROVINCIA di VITERBO

infungibilità previste dal citato art. 22, comma 5, DL 50/2017, nonché con eventuale revisione della programmazione per il fabbisogno di personale 2017-2019 previa variazione della dotazione organica (per stabilizzazioni, assunzioni a tempo determinato ed a mobilità) all'esito del pronunciamento di apposito parere della Sezione Autonomie della Corte dei Conti, sollecitato dalla Sezione regionale del Veneto, con la deliberazione n. 316/2017 e/o di interventi legislativi in materia.

Rimane ferma possibilità ed opportunità nell'ambito della vigente normativa al conferimento di incarichi di consulenza a soggetto in quiescenza ai sensi della vigente normativa, evitando in tal modo ulteriori aggravio di costi.

DATO ATTO CHE la presente proposta sarà sottoposta al Collegio dei Revisori, ai sensi del richiamato articolo 19, comma 8 della Legge 448/2001;

VISTI:

- il Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267 (Testo Unico sull'ordinamento degli Enti Locali);
- il Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Pubbliche Amministrazioni), modificato del D. Lgs 75/2017;
- lo Statuto
- il Regolamento di Organizzazione vigenti;

PROPONE

1. Di approvare il Programma del fabbisogno di personale, 2017-2019 allegato sub A al presente atto di cui forma parte integrante e sostanziale;
2. 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 limite posto dall'art. 1, comma 421, della Legge 190/2014,
3. Di dare atto che il presente documento è parte integrante e sostanziale del Documento Unico di Programmazione 2017
4. Di demandare al Servizio Personale, per quanto di competenza, all'esecuzione del presente provvedimento, nel rispetto della normativa in vigore;
5. 5 Di trasmettere copia del presente provvedimento al Collegio dei Revisori dei Conti per il parere di competenza,
6. di trasmettere copia del presente provvedimento alle OO.SS. ed alla R.S.U.;
7. 7 Di trasmettere il presente provvedimento al Dipartimento della funzione pubblica ai sensi dell'art. 6ter, comma 5, del D. Lgs 165/2001
8. Di dichiarare il presente decreto immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4 del Dlgs. n 267/2000



PROVINCIA di VITERBO

PARERE DI REGOLARITÀ TECNICO-AMMINISTRATIVA

(inserito nell'atto ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. n. 267/00 e dell'art. 4, comma 1, lett. a del Regolamento sul sistema dei controlli interni)

IL SEGRETARIO GENERALE

Data, Viterbo, 27/07/2017

Nome e cognome

firma

Daniela Natale

PARERE DI REGOLARITÀ TECNICO-AMMINISTRATIVA

(inserito nell'atto ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. n. 267/00 e dell'art. 4, comma 1, lett. a del Regolamento sul sistema dei controlli interni)

IL DIRIGENTE del Settore Amministrativo

Dott. Franco Fainelli

Data, 27/07/2017

firma

Franco Fainelli

☐ SI DICHIARA CHE L'ATTO NON COMPORTA RIFLESSI DIRETTI O INDIRETTI SULLA SITUAZIONE ECONOMICO-FINANZIARIA DELL'ENTE E PERTANTO

NON E' DOVUTO IL PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

(inserito nell'atto ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 267/00 e dell'art. 4, comma 1, lett b) del Regolamento sul Sistema dei Controlli Interni)

IL DIRIGENTE

Dott.ssa Daniela Natale

Data,

firma

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

(inserito nell'atto ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. n. 267/00 e dell'art. 4, comma 1, lett b) del Regolamento sul Sistema dei Controlli Interni)

☐ Favorevole

☐ Contrario

Il Dirigente del Settore Finanziario

Daniela Natale



Provincia di Viterbo

***PROGRAMMAZIONE DEL
FABBISOGNO DI PERSONALE
2017-2019***

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 di personale", 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 citato, 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. 76, comma 6, D.L. n. 112/08, convertito, con modificazioni, in L. n. 133/08, che prevede la definizione di parametri di virtuosità della spesa di personale;
- 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 L. di conversione n. 114/14 (pari all'80 per cento, per gli anni 2016 e 2017, e all'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, 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.

Si deve inoltre rammentare che alla luce dell'art. 1, comma 3, del D. L. 30/12/2016 n. 244 (cosiddetto decreto milleproroghe 2017), convertito dalla L. 27/02/2017 n. 19 che ha modificato l'art. 4, comma 9, del D. L. 31/08/2013 n. 101 alle Province è, comunque, consentita la possibilità di prorogare, sino al 31 dicembre 2017, i contratti di lavoro a tempo determinato nonché i contratti di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto, 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.

Si rammenta, peraltro, che l'art. 4, comma 9, del citato D. L. n. 101/2013 mantiene fermo il divieto previsto dall'art. 16, comma 9, del D. L. 06/07/2012 n. 95 che, nelle more dell'attuazione delle disposizioni di riduzione e razionalizzazione delle Province, impedisce alle stesse di procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato.

Con decreto presidenziale n. 387 del 30.12.2016 si è proceduto 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, co. 9, terzo periodo, del D.L. n. 101 del 31.08.2013

Da ultimo deve essere evidenziata la norma contenuta nell'articolo 22, comma 5, del D.L. n. 50 del 24.04.2017, ad oggetto: «*Disposizioni urgenti in materia finanziaria, iniziative a favore degli enti territoriali, ulteriori interventi per le zone colpite da eventi sismici e misure per lo sviluppo*», convertito con modificazioni nella legge n. 96 del 21.06.2017, che ha introdotto una deroga consentendo la copertura delle posizioni dirigenziali che richiedono professionalità tecniche e tecnico-finanziarie e contabili e non fungibili delle Province delle Regioni a statuto ordinario, in relazione allo

svolgimento delle funzioni fondamentali previste dall'articolo 1, commi 85 e 86, della legge n. 56/2014.

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 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 (con decreto di natura non regolamentare).

Per completezza, appare utile citare le ultime pronunce della Corte dei Conti.

In particolare, la Sezione regionale del Veneto della Corte dei conti, con la deliberazione n. 316 del 12.04.2017, ha inviato alla Sezione Autonomie o alle Sezioni riunite la questione di massima in merito:

- a. alla attualità dei divieti di cui alle lett. c), d) e f) del comma 420 della Legge 190/2014 ovvero se gli stessi hanno cessato la loro vigenza con la conclusione dell'iter di ricollocazione del personale delle Province delineato dai commi 421-428 della stessa Legge;
- b. se, in ogni caso, in presenza di tutti i presupposti di legge e per garantire l'esercizio delle funzioni fondamentali e/o la sostituzione di figure infungibili, è consentito alle Province attribuire incarichi di direzione, ai sensi dell'art. 110, comma 1, del D. Lgs. 267/2000, pur nel rispetto dei limiti finanziari e di dotazione organica, anche alla luce del disposto dell'art. 1, comma 224, della Legge 208/2015.

La deliberazione n. 69/2017/PAR della Sezione regionale di controllo per la Puglia della Corte Conti secondo la quale viene confermata l'attuale vigenza del comma 420 della L. n. 190/2014, salvo l'eccezione prevista dall'art. 22, comma 5, del recente D. L. 24/04/2017 n. 50 che ha introdotto una deroga al divieto contenuto nella su riportata lettera e) del comma 420 consentendo la copertura delle posizioni dirigenziali che richiedono professionalità tecniche e non fungibili delle Province delle Regioni a statuto ordinario, in relazione allo svolgimento delle funzioni fondamentali previste dall'art. 1, commi 85 e 86, della L. n. 56/2014.

E ancora, la deliberazione n. 127/2017/srcpie/par Corte dei Conti - Sezione regionale di controllo per il Piemonte che afferma l'attuale vigenza del divieto normativo di assunzione di personale in capo alle Province, salvo per le deroghe espressamente previste dal legislatore, confermando il principio di diritto già espresso dalla Sezione delle Autonomie nella deliberazione n. 25/SEZAUT/2013/QMIG del 29/10/2013.

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, 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 all'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 "Madia"), 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. 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. 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. 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 di cui sopra, per la quota dei 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 € 13.745.022,73, con un taglio del 57,7% corrispondente ad € 5.812.160,63;
- 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 citata, 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 è 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 per la quota dei n. 187 unità di personale, rispetta comunque il limite di spesa previsto dall'art. 1, comma 421, L. n. 190/14 di cui sopra, in quanto ammonta a € 6.872.403,31 pari al 50,00%.

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 de 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).

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 esclusi dal computo della riduzione della spesa prevista dall'art. 1, comma 421, L. n. 190/14.

Quindi allo stato attuale, il limite di spesa previsto dall'art. 1, comma 421, L. n. 190/14 di cui sopra, ammonta a €. 6.351.966,48 pari a n. 174 unità di personale con riduzione pari al 53,78%.

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 verso la Regione Lazio, parallelamente al riaccentramento regionale di alcune funzioni. Alla data del 1/1/2016 sono stati trasferiti presso la Regione Lazio n. 59 dipendenti (soprannumerari) e n. 1 dirigente, oltre un consistente numero di dipendenti collocati in pensione pre-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 in essi impiegato, 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.

Nel 2015 e 2016 si è pertanto 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. 1777/2015; Dp 240/2015 e DP 60/2016) (ossia i dipendenti avviati al collocamento a riposo dopo l'08/04/14 ed entro il 31/12/16, 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 al precipuo fine della ricollocazione del personale provinciale l'art. 1, comma 234, della legge n. 208 del 2015 prevede che *“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 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).
- dipendenti 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.

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, il quale 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.

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 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 in data 28.03.2017

La Provincia di Viterbo ha rispettato di tetto di spesa del personale dell'anno 2016, calcolato sulla media della spesa di personale per il triennio 2011-2013 ai sensi dell'art. 1, comma 557 quater della Legge 296/2006.

Con decreto presidenziale n. 215 del 27.07.2017 ad oggetto ricognizione personale ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, con il quale si dà atto che la provincia di Viterbo non ha situazioni di sovrannumero o eccedenza di dirigenti e dipendenti come da ricognizione effettuata dal dirigente del Personale e contenuta nella nota prot. 36214 del 26.07.2017.

Con decreto presidenziale n. 216 del 27.07.2017 è stato approvato il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2017-2019.

Nel quadro generale sopra delineato, infine, si può valutare la possibilità per l'anno 2017 e seguenti nell'ambito della vigente normativa di formulare i seguenti indirizzi generali, a cui si può aggiungere l'eventuale possibilità di conferimento di incarichi di consulenza a soggetto in quiescenza ai sensi della vigente normativa, evitando in tal modo ulteriori aggravio di costi.

INDIRIZZI GENERALI PER IL TRIENNIO 2017/2019. FABBISOGNO TRIENNALE DEL PERSONALE.

Il contesto normativo allo stato attuale presenta ancora margini di incertezza legati all'esito del referendum costituzionale sulle Province, nonché del loro quadro finanziario pluriennale, aspetti, che hanno una ricaduta diretta sulla concreta capacità di pianificazione del fabbisogno funzionale del personale soprattutto per il triennio di riferimento 2017-2019.

Il processo di ricollocazione del personale delle Province sta, inoltre, giungendo a conclusione a livello nazionale, mentre per quanto concerne la Regione Lazio è già stato disposto il ripristino delle ordinarie facoltà di assunzione e delle procedure di mobilità.

La novità di maggior rilievo, è l'ampliamento delle facoltà assunzionali, disposta dal decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50 recante: *"Disposizioni urgenti in materia finanziaria, iniziative a favore degli enti territoriali, ulteriori interventi per le zone colpite da eventi sismici e misure per lo sviluppo"*. convertito con modificazioni dalla legge 21 giugno 2017, n. 96 che tra le altre disposizioni ha introdotto una deroga consentendo la copertura delle posizioni dirigenziali che richiedono professionalità tecniche e tecnico-finanziarie e contabili e non fungibili delle Province delle Regioni a statuto ordinario, in relazione allo svolgimento delle funzioni fondamentali previste dall'articolo 1, commi 85 e 86, della legge n. 56/2014.

L'art. 22, comma 2, del D.L. 50/2017 convertito in legge n. 95/2017, dispone che *"All'articolo 1, comma 228, secondo periodo, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 nei comuni con popolazione superiore a 1.000 abitanti, per gli anni 2017 e 2018. Per i comuni con popolazione compresa tra 1.000 e 3.000 abitanti che rilevano nell'anno precedente una spesa per il personale inferiore al 24 per cento della media delle entrate correnti registrate nei conti consuntivi dell'ultimo triennio, la predetta percentuale è innalzata al 100 per cento"*.

Per quanto concerne le Province e città metropolitane, l'art. 22, comma 5, del D.L. 50/2017 convertito in legge n. 95/2017, dispone che *"Il divieto di cui all'articolo 1, comma 420, lettera c), della legge 23 dicembre 2014, n. 190, non si applica per la copertura delle posizioni dirigenziali che richiedono professionalità tecniche e tecnico-finanziarie e contabili e non fungibili delle province delle regioni a statuto ordinario in relazione allo svolgimento delle funzioni fondamentali previste dall'articolo 1, commi 85 e 86, della legge 7 aprile 2014, n. 56"*.

Al riguardo tuttavia, preme evidenziare che la giurisprudenza ha affermato l'attuale vigenza del divieto normativo di assunzione di personale in capo alle Province, salvo per le deroghe espressamente previste dal legislatore, confermando il principio di diritto già espresso dalla Sezione delle Autonomie nella deliberazione n. 25/SEZAUT/2013/QMIG del 29/10/2013. (cfr. deliberazione n. 127/2017/srcpie/par Corte dei Conti - Sezione regionale di controllo per il Piemonte).

Alla luce di queste disposizioni normative, deriva un allentamento del divieto assoluto di effettuare assunzioni da parte delle Province, a condizione che le assunzioni a tempo indeterminato di posizioni dirigenziali, si riferiscano a professionalità tecniche e tecnico-finanziarie e contabili e non fungibili connesse allo svolgimento delle funzioni fondamentali.

Nel caso di specie, la condizione di infungibilità che assume rilevanza ai fini della derogabilità ai vincoli imposti dall'art. 1, comma 420, Legge 190/2014 è indicata espressamente e puntualmente dallo stesso legislatore che prevede il ricorrere dei seguenti requisiti:

- che per il posto da ricoprire sia di posizione dirigenziale
- che l'assunzione sia necessaria per garantire l'espletamento di servizio essenziale, avente specifica professionalità individuata precisamente in quella tecnica e tecnico-finanziaria e contabile;

In particolare, la sezione Autonomie ha chiarito che se l'ente deve coprire un posto in organico per il quale è prevista una «specificità e legalmente qualificata professionalità», eventualmente attestata da titoli di studio precisamente individuati, e tale assunzione è necessaria per garantire l'espletamento di un servizio essenziale e infungibile, non potrà ricollocare in quella posizione unità soprannumerarie sprovviste di tale requisiti. Pertanto, una volta constatata l'inesistenza di tali professionalità tra le unità soprannumerarie da ricollocare, l'ente potrà procedere ad assumere nei modi ordinari.

La programmazione triennale dei fabbisogni di personale 2017-2019 coerente con gli indirizzi e le priorità generali delineate in questo documento, tiene conto della verifica della sussistenza dei requisiti richiesti dall'art. 22, comma 5, del DL 50/2017 e soprattutto delle attuali condizioni strutturali-organizzative dell'ente.

La concreta sostenibilità operativa e finanziaria nei limiti consentiti dall'ordinamento giuridico, di procedere ad assunzioni deve in prima battuta tenere conto della salvaguardia degli equilibri di bilancio dell'Ente.

Nelle more dell'adozione dei *decreti recanti la definizione delle linee di indirizzo previa intesa in sede di Conferenza unificata*, la Programmazione del fabbisogno di personale relativa all'anno 2017-2019 si articola come segue.

Concorsi per assunzioni a tempo indeterminato

Allo stato la provincia, ai sensi dell'art. 22, co. 5, del D.L. n. 50 del 24.04.2017, convertito con modificazioni nella legge n. 96 del 21.06.2017, può procedere a coprire a tempo indeterminato posizioni dirigenziali che richiedono professionalità tecniche e tecnico-finanziarie e contabili e non fungibili delle Province delle Regioni a statuto ordinario, in relazione allo svolgimento delle funzioni fondamentali previste dall'articolo 1, commi 85 e 86, della legge n. 56/2014.

Allo stato attuale, tenendo come riferimento essenziale l'attuale dotazione organica come ridefinita da ultimo con decreto presidenziale n. 60/2016 nel rispetto del limite posto dall'art. 1, comma 421, della Legge 190/2014, e considerato che è imminente il rinnovo per fine mandato del Consiglio Provinciale e del presidente della Provincia i cui comizi elettorali sono stati indetti con decreto presidenziale n. 192 del 30.06.2017, la cui data delle elezioni di secondo grado è fissata al giorno 17 settembre 2017, si ritiene di formulare il Programma del fabbisogno di personale contenente il seguente atto di indirizzo:

Per la definizione dei posti da coprire, i nuovi organi di governo, valuteranno le condizioni per dare seguito ad assunzioni a tempo indeterminato, previa revisione della programmazione per il fabbisogno di personale con variazione della dotazione organica con indicazione dello specifico profilo professionale da coprire, nel rispetto delle condizioni di infungibilità previste dal citato art. 22, comma 5, DL 50/2017.

Potrà essere quindi bandito il concorso a tempo indeterminato per qualifica dirigenziale sopra citata con la possibilità della riserva per gli interni non superiore al 50% dei posti messi a concorso.

Si evidenzia che per l'espletamento di nuovi concorsi è necessario, in ogni caso, espletare la verifica circa l'eventuale presenza di personale "in disponibilità" di altre pubbliche amministrazioni interessato alla copertura del posto (è necessario infatti comunicare la volontà dell'Ente di assumere il personale, qualora trattasi di personale non proveniente dal bacino interno dell'Ente Provincia di Viterbo, prima di bandire il concorso, alla Agenzia Regionale o Provinciale che si occupa del collocamento e le Politiche attive del Lavoro, così come disposto dalla circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica UppA n. 1.440/9 /SP del 17/03/2003, comunicando l'area, il livello, la sede di destinazione dei posti da ricoprire, le funzioni e le eventuali specifiche idoneità richieste; è possibile procedere a bandire i concorsi solo dopo che siano decorsi, infruttuosamente, due mesi dall'effettuazione della citata comunicazione).

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..."

Le assunzioni tramite stabilizzazione, fermo restando la sussistenza dei requisiti previsti dalla legge, saranno oggetto di revisione della programmazione per il fabbisogno di personale all'esito del pronunciamento di apposito parere della Sezione Autonomie della Corte dei Conti, sollecitato dalla Sezione regionale del Veneto, con la deliberazione n. 316/2017 e/o di interventi legislativi in materia.

Assunzioni a tempo determinato

Le assunzioni di personale a tempo determinato per personale non dirigente, allo stato sono state possibili solo attraverso l'istituto della proroga di cui al D.L. n. 244/2016, convertito con modificazioni nella Legge n. 19 del 27.02.2017.

Per il personale dirigenziale, diversamente allo stato attuale non sembra applicabile la disposizione normativa di cui all'art. 110, del D. Lgs 267/2000.

Al riguardo tuttavia, appare opportuno rammentare che secondo interpretazioni di autorevoli studiosi in materia il comma 5 dell'articolo 22 del DL n. 50/2017 consente alle province che sono in possesso dei requisiti per potere dare corso ad assunzioni di personale, di effettuare assunzioni di dirigenti sia a tempo indeterminato che determinato per lo svolgimento delle funzioni fondamentali ed a condizione che i dirigenti siano tecnici, finanziari o con un profilo infungibile. Si ricorda che, sulla base delle previsioni di cui al DL n. 113/2016, articolo 16 comma 1 quater, gli oneri per le assunzioni effettuate ai sensi dell'articolo 110, comma 1, D.Lgs. n. 267/2000 non sono compresi tra quelli che entrano nel tetto di spesa per le assunzioni flessibili di cui all'articolo 9, comma 28, del DL n. 78/2010. Ed ancora, che sulla base delle previsioni dell'articolo 110 del D.Lgs. n. 267/2000 queste assunzioni per la copertura di posti vacanti in dotazione organica possono essere effettuate nel tetto del 30% dei posti previsti in dotazione organica stessa.

Occorre infine ricordare che, per una parte delle deliberazioni delle sezioni di controllo della Corte dei Conti, per potere dare corso ad assunzioni ex articolo 110 del TUEL, è necessario dimostrare l'assenza delle professionalità non solo tra i dirigenti, ma anche tra i dipendenti. Dal che ne deriva una sorta di "preferenza" per gli interni nelle assunzioni ex articolo 110 TUEL. In ogni caso è evidente che il conferimento di un incarico dirigenziale a tempo determinato ad un dipendente dell'ente determina oneri inferiori a carico del bilancio dell'ente ed una incidenza più ridotta sulla spesa del personale dell'ente stesso".

Le assunzioni a tempo determinato di personale dirigenziale, saranno oggetto di revisione della programmazione per il fabbisogno di personale all'esito del pronunciamento di apposito parere della Sezione Autonomie della Corte dei Conti, sollecitato dalla Sezione regionale del Veneto, con la deliberazione n. 316/2017 e/o di interventi legislativi in materia.

Mobilità o comandi 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";

I trasferimenti per mobilità volontaria, anche intercompartimentale, potranno essere programmati, ma, ad eccezione di posti dirigenziali, dovrà esserne sospesa l'attuazione finché non vi siano pronunciamenti positivi degli organi competenti (tra cui il parere della Sezione Autonomie della Corte dei Conti, (Corte dei conti, Veneto, con la deliberazione n. 316/2017).

Il limite da considerare ai fini dell'attivazione delle procedure di mobilità è, pertanto, solo quello delle risorse finanziarie, da reperire in bilancio per tali necessità.

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 in particolare degli artt. 15 CCNL 1999 personale delle categorie e 26 CCNL 23/12/99 personale dirigente.

In prima istanza, fatti salvi successive specificazioni, e nel rispetto degli indirizzi normativi in ordine alla dinamica retributiva si definiscono i seguenti indirizzi:

- il fondo salario accessorio del personale delle categorie, sarà ridefinito secondo quanto previsto dall'art. 23 del D. Lgs 75/2017. Per la parte variabile del fondo non sarà possibile alcun stanziamento visto la situazione di disavanzo finanziario di parte corrente del bilancio dell'Ente.
- per le risorse del salario accessorio della dirigenza, sarà ridefinito secondo quanto previsto dall'art. 23 del D. Lgs 75/2017.

L'art. 23, del D. Ls 75/2017, rubricato "Salario accessorio e sperimentazione" testualmente recita:

1. Al fine di perseguire la progressiva armonizzazione dei trattamenti economici accessori del personale delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, la contrattazione collettiva nazionale, per ogni comparto o area di contrattazione opera, tenuto conto delle risorse di cui al comma 2, la graduale convergenza dei medesimi trattamenti anche mediante la differenziata distribuzione, distintamente per il personale dirigenziale e non dirigenziale, delle risorse finanziarie destinate all'incremento dei fondi per la contrattazione integrativa di ciascuna amministrazione.

2. Nelle more di quanto previsto dal comma 1, al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza della spesa, a decorrere dal 1° gennaio 2017, 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, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato. Per gli enti locali che non hanno potuto destinare nell'anno 2016 risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa a causa del mancato rispetto del patto di stabilità interno del 2015, l'ammontare complessivo delle risorse di cui al primo periodo del presente comma non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015, ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio nell'anno 2016.

3. Fermo restando il limite delle risorse complessive previsto dal comma 2, le regioni e gli enti locali, con esclusione degli enti del Servizio sanitario nazionale, possono destinare apposite risorse alla componente variabile dei fondi per il salario accessorio, anche per l'attivazione dei servizi o di processi di riorganizzazione e il relativo mantenimento, nel rispetto dei vincoli di bilancio e delle vigenti disposizioni in materia di vincoli della spesa di personale e in coerenza con la normativa contrattuale vigente per la medesima componente variabile.



PROVINCIA di VITERBO

Letto, approvato e sottoscritto

IL SEGRETARIO GENERALE

Dott.ssa Daniela Natale



IL PRESIDENTE f.f.

Maurizio Paolozzi

PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario Generale dà disposizione per la pubblicazione del presente decreto mediante inserimento nell'Albo Pretorio online della Provincia di Viterbo, ai sensi dell'art.32, co.1, L. 18/06/2009 n. 69 e contestuale comunicazione ai Capi Gruppo Consiliari, ai sensi dell'art.125 del D. Lgs. n.267/2000.

Viterbo, li 28/07/2017



IL SEGRETARIO GENERALE

Si attesta l'avvenuta pubblicazione del presente decreto all'Albo Pretorio online della Provincia di Viterbo come disposto dall'art.32 L. n.69/2009 per 15 giorni consecutivi a decorrere dal 28 LUG. 2017

Viterbo, li 28 LUG. 2017

L'ADDETTO ALBO PRETORIO ON LINE

Firma

ESECUTIVITA'

Il presente decreto diviene esecutivo:

☐ per decorrenza del termine di 10 giorni dalla pubblicazione ai sensi dell'art. 134, comma 3 del Tuel

☒ per avvenuta dichiarazione di immediata eseguibilità ai sensi dell'art. 134, comma 4, del Tuel

Viterbo, li 28/07/2017



IL SEGRETARIO GENERALE