



PROVINCIA DI OLBIA TEMPIO

Settore 3

Prot. n. 7421 del 07/03/12

Olbia, li 02 marzo 2012

ILL.MO COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI

S E D E

e p.c.

Preg.mo PRESIDENTE

Preg.mo DIRETTORE GENERALE

S E D E

OGGETTO: Relazione al programma triennale di fabbisogno di personale 2012/2014 ed al piano assunzioni per l'anno 2012. Richiesta parere ai fini dell'applicazione dell'articolo 19, comma 8, Legge n. 448/2001.

Al fine di procedere al controllo previsto dall'articolo 19, comma 8, Legge n. 448/2001 teso ad accertare che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, trasmetto in allegato la relazione di accompagnamento al programma triennale di fabbisogno di personale 2012/2014 ed al piano assunzioni per l'anno 2012.

Si chiede cortesemente di voler quanto prima riscontrare la presente nota, unitamente all'invio del parere richiesto.

Distinti saluti.



IL DIRIGENTE
Dott. Giorgio SANNA



PROVINCIA DI OLBIA TEMPIO

Settore 2 - Settore 3

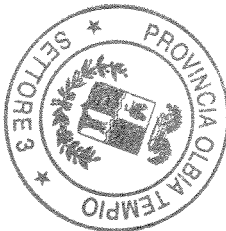
**RELAZIONE TECNICA PER IL COLLEGIO DEI REVISORI
AI FINI DELL'APPLICAZIONE DELL'ART. 19, COMMA 8, LEGGE N. 448/2001.**

**RELAZIONE AL PROGRAMMA TRIENNALE DI
FABBISOGNO DI PERSONALE 2012/2014 ED AL PIANO
ASSUNZIONI PER L'ANNO 2012**

Olbia, li 02 marzo 2012

IL DIRIGENTE DEL SETTORE 2

Dott.ssa Antonina SALIS



IL DIRIGENTE DEL SETTORE 3

Dott. Giorgio SANNA

PREMESSA.

L'obbligo di adozione della programmazione triennale del fabbisogno da parte degli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche, sancito dall'articolo 39, comma 1, della Legge 27.12.1997, n. 449, è finalizzato alle esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse "*per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio*".

La programmazione triennale dei fabbisogni è espressamente prevista anche dall'articolo 35, comma 4, del D. Lgs. n. 165/2001, quale presupposto di legittimità per l'avvio di qualsiasi procedura di reclutamento, nonché dall'articolo 6 dello stesso Decreto Legislativo, secondo cui le variazioni delle dotazioni organiche già determinate sono approvate dall'organo di vertice delle amministrazioni in coerenza con la programmazione triennale del fabbisogno.

I fabbisogni di personale devono rappresentare, quindi, l'espressione di una coerente attività di programmazione dell'ente locale, secondo un percorso coerente e virtuoso che lega gli obiettivi strategici della propria azione politica e amministrativa alle effettive necessità di risorse umane e professionali.

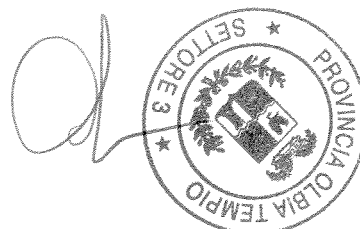
Nei frequenti interventi del legislatore, la spesa di personale è diventata oggetto di rigidi vincoli legati alla necessità di porre limitazioni strutturali alle assunzioni e regole di contenimento alla relativa destinazione di risorse finanziarie.

QUADRO NORMATIVO E LIMITI ALLE ASSUNZIONI.

Coerentemente a quanto sopra esposto, l'esame da cui occorre partire per programmare eventuali nuove assunzioni, consiste nel verificare se innanzitutto la Provincia abbia rispettato le vigenti regole in materia di contenimento della spesa di personale, la cui inosservanza determina il divieto assoluto di assunzione, a qualunque titolo.

Le amministrazioni pubbliche, infatti, possono procedere ad eventuali incrementi della spesa di personale, solo qualora abbiano:

- ⇒ effettuato la rideterminazione della propria dotazione organica, nel triennio precedente (cfr. articolo 6, comma 6, del D. Lgs. n. 165/2001);
- ⇒ effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale ai sensi dell'articolo 33, comma 2, del D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito



dall'articolo 16 della Legge 12.11.2011, n. 183 (legge di stabilità per il 2012);

- ⇒ ridotto la spesa di personale rispetto a quella dell'anno precedente, come desumibile dall'apposito rendiconto di gestione approvato dall'Organo consiliare (cfr. articolo 1, comma 557 ter, della Legge n. 296/2006);
- ⇒ accertato un rapporto tra spesa di personale e spese correnti inferiore al 50% (cfr. articolo 76, comma 7, del Decreto Legge n. 112/2008);
- ⇒ rispettato le regole del Patto interno di stabilità nell'anno precedente (cfr. articolo 76, comma 4, del Decreto Legge n. 112/2008);
- ⇒ approvato il Piano delle Performance ai sensi dell'articolo 10, comma 5, del Decreto Legislativo n. 150/2009;
- ⇒ approvato il Piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità (cfr. articolo 48, comma 1, del D. Lgs. n. 198/2006).

La violazione di una sola delle predette disposizioni determina l'impossibilità di assumere a qualsiasi titolo, intendendo con questo l'adozione di qualsiasi atto che comporti l'aumento discrezionale della spesa di personale. Sotto tale profilo prettamente economico finanziario, viene compreso anche il ricorso alle collaborazioni coordinate e continuative, restando fermi gli aspetti giuridici di differenza tra le forme di lavoro autonomo e quelle di tipo subordinato.

A integrazione della presente premessa, occorre evidenziare che nell'ambito della Regione Sardegna vige l'articolo 2, comma 6, della Legge Regionale 18.03.2011, n. 10 che testualmente recita: *"In attesa di una disciplina organica regionale dell'ordinamento degli enti locali di cui all'articolo 10, comma 5, della legge regionale 29 maggio 2007, n. 2 (Legge finanziaria 2007) e successive modificazioni, alle assunzioni di personale a tempo determinato e indeterminato e agli incarichi di collaborazione coordinata derivanti da processi di decentramento di funzioni e competenze stabilite con legge regionale, nonché da processi di riorganizzazione, trasformazione o soppressione di enti locali, il cui onere è finanziato con risorse regionali ivi comprese quelle del fondo unico previsto dall'articolo 10 della legge regionale n. 2 del 2007, non si applicano agli enti locali che non hanno violato i vincoli imposti dal patto di stabilità né ai comuni, con popolazione inferiore ai 5.000 abitanti, nei quali l'incidenza delle spese per il personale è inferiore al 40 per cento delle spese correnti, le disposizioni dell'articolo 14, commi 7 e 9, del decreto legge n. 78 del 2010, convertito con modificazioni dalla legge n. 122 del 2010"*.



Sull'argomento è rilevante l'orientamento della Sezione del Controllo per la Regione Sardegna della Corte dei Conti (pareri n. 26/2011 e n. 78/2011), nei quali si afferma:

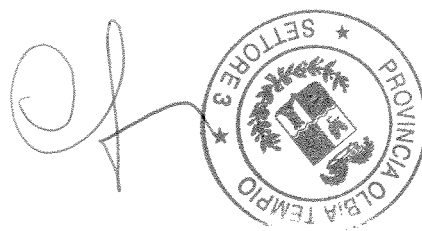
- le spese indicate all'articolo 2 della L.R. n.10/2011, il cui onere è finanziato con risorse regionali ivi comprese quelle del fondo unico previsto dall'articolo 10 della L.R. n. 2/2007, non sono da computare nella determinazione della spesa di personale degli enti locali che non abbiano violato i vincoli imposti dal patto di stabilità;
- tale deroga, trova ingresso esclusivamente con riguardo alla spesa discendente da nuovi rapporti di lavoro a diverso titolo, quando derivino da comprovati reali processi di decentramento o riorganizzazione di funzioni e il cui onere sia finanziato con risorse regionali e/o del fondo unico;
- detta deroga si estende anche al limite del 40% (ora 50%) dell'incidenza della intera spesa del personale sulla spesa corrente, attesa l'espressa previsione di deroga consentita dal Legislatore regionale ai vincoli posti dall'articolo 14 comma 9 del Decreto Legge n. 78/2010 (convertito nella Legge n. 122 del 2010).

L'OSSERVANZA DEL QUADRO NORMATIVO CORRELATO AL CONTENIMENTO DELLA SPESA DI PERSONALE.

I vincoli imposti dal legislatore a limitazione delle assunzioni di personale, sono attualmente osservati da parte della Provincia di Olbia Tempio.

Tale affermazione è il risultato delle seguenti considerazioni:

- con deliberazione n. 83 del 05.07.2011, la Giunta Provinciale ha approvato la dotazione organica dell'ente per gli anni 2011/2013 rideterminata in coerenza con le disposizioni normative e gli atti di programmazione vigenti (**allegato 1**);
- con deliberazione n. 20 del 20.02.2012, la Giunta Provinciale ha approvato la relazione del Dirigente del Settore 3 inerente la ricognizione per l'anno 2012 delle eccedenze di personale per la provincia di Olbia Tempio, ai sensi degli articoli 6 comma 1 e 33 del D. Lgs. n. 165/2001 ed attestato, per lo stesso anno, l'assenza di personale in eccedenza o in esubero presso la Provincia di Olbia Tempio (**allegato n. 2**);

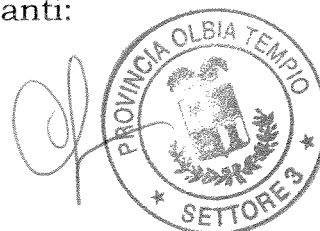


- la Provincia di Olbia Tempio ha ridotto la spesa di personale relativa all'esercizio 2011 rispetto a quella dell'anno precedente (- € 27.154,21), come desumibile dall'apposita certificazione del Dirigente del Settore 2 (nota n. 5785 del 21.02.2012 – **allegato n. 3**);
- la Provincia di Olbia Tempio rispetta il rapporto tra spesa di personale e spese correnti nella misura inferiore al 50%; dall'apposita certificazione del Dirigente del Settore 2 (nota n. 5785 del 21.02.2012 – allegato n. 3) tale rapporto risulta pari al 27,54%, alla data del 31.12.2011;
- la Provincia di Olbia Tempio ha rispettato le regole del Patto interno di stabilità nell'anno precedente, come attestato dall'apposita certificazione del Dirigente del Settore 2 (nota n. 5785 del 21.02.2012 – allegato n. 3);
- con deliberazione n. 103 del 25.07.2011, la Giunta Provinciale ha approvato il Piano delle Performance per l'esercizio 2011, ai sensi dell'articolo 10, comma 5, dl Decreto Legislativo n. 150/2009;
- con la deliberazione n. 25 del 18 marzo 2009, la Giunta Provinciale ha approvato il Piano delle azioni Positive per le Pari Opportunità, ai sensi dell'articolo 48 del D. Lgs. 11.04.2006, n. 198 (codice delle Pari Opportunità).

Anche per il 2012, l'obiettivo di riduzione della spesa di personale resta obiettivo conseguibile da parte della Provincia. Le attuali stime prevedono un decremento di € 24.787,32 dato dalla differenza della spesa di personale programmata alla data del 31.12.2012 ed il dato a consuntivo dell'esercizio 2011. L'importo indicato, non tiene conto delle possibili cessazioni per pensionamento di una o più unità, così come di eventuali *turn over* di personale non perfezionati (esclusivamente per mobilità).

LA DOTAZIONE ORGANICA DELLA PROVINCIA DI OLBIA TEMPPIO

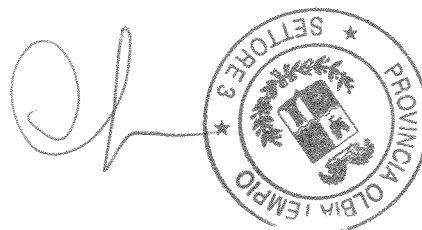
La dotazione organica della Provincia di Olbia Tempio consta di complessive n. 209 unità, in linea con il limite derivante dal rapporto medio dipendenti popolazione (cfr. Decreto del Ministero dell'Interno 09.12.2008). Con deliberazione n. 14/2009/PAR, la Sezione del Controllo per la Regione Sardegna della Corte dei Conti ha affermato come *“la Provincia di nuova istituzione può completare la propria pianta organica, con il limite appena ora indicato”*. Nella tabella che segue viene precisata la situazione di copertura dei posti a tempo indeterminato e a tempo determinato al 31.01.2012, suddivisi per inquadramento, unitamente al numero dei posti vacanti:



PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO – DATI AL 31 GENNAIO 2012								
	A	B1	B3	C	D1	D3	DIRIGENTI	TOTALE
Dotazione Organica	6	26	13	73	55	27	9	209
Posti coperti a tempo indeterminato	4	23	13	56	30	21	6	153
Posti vacanti	2	3	0	17	25	6	3	56
TOTALI	6	26	13	73	55	27	9	209
PERSONALE A TEMPO DETERMINATO – DATI AL 31 GENNAIO 2012								
INQUADRAMENTO	A	B1	B3	C	D1	D3	DIRIGENTI	TOTALE
PERSONALE T.D	0	0	0	9	24	1	0	34
scadenza	-	-	-	n. 1 31.12.2012	n. 6 30.06.2012	Fine mandato Presidente (05/2015)	-	
				n. 1 02.11.2012	n. 1 31.07.2012			
				n. 7 30.04.2012	n. 1 11.10.2012			
					n. 16 30.04.2012			

IL PIANO 2012.

In un'ottica di maggiore responsabilizzazione del dirigente pubblico, il comma 4-bis dell'articolo 6 del D. Lgs. n. 165/2001, prevede che il documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale ed i suoi aggiornamenti devono essere elaborati su proposta dei competenti dirigenti, che individuano i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti.

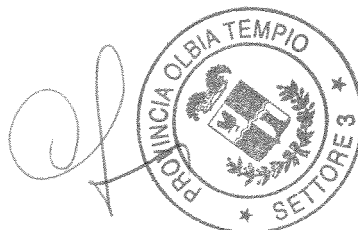


A tal fine il Settore 3 (nota n. 28462 del 18.10.2011), ha richiesto a tutti i Dirigenti l'invio di una dettagliata relazione contenente le eventuali necessità di personale per lo svolgimento di compiti istituzionali, adeguatamente motivate, indicando gli obiettivi strategici, di miglioramento e/o di mantenimento programmati e/o da programmare, cui sia strettamente correlato l'incremento di unità lavorative ed il relativo inquadramento e profilo professionale.

Nel quadro che segue vengono riepilogate le richieste pervenute:

FABBISOGNO DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO – PIANO 2012								
STRUTTURE	Estremi nota	A	B1	B3	C	D1	D3	TOTALE
Direzione Generale	30540/11	0	0	0	4	0	0	4
Settore 1	28462/11 3924/12	0	1	0	5	2	0	8
Settore 2	29941/11	0	1	0	0	0	0	1
Settore 3	32516/11	0	0	0	4	2	0	6
Settore 4	895/12	0	0	0	1	3	0	4
Settore 5	2311/12	0	0	0	0	3	0	3
Settore 6	4307/12	0	0	0	0	0	0	0
TOTALI		0	2	0	14	10	0	26

Le necessità segnalate, per il 2012, non risultano soddisfabili. Occorre ricordare, infatti, che per quanto attiene le assunzioni a tempo indeterminato, l'articolo 76, comma 7, del D.L. n. 112/2008, nell'attuale formulazione, prevede tale possibilità *“nel limite del 20% della spesa corrispondente alle cessazioni dell'anno precedente”*.



In ordine al tema su quali cessazioni debbano essere considerate per calcolare il 20%, si ritiene opportuno citare la pronuncia della Corte dei Conti, Sezione di Controllo della Regione Lombardia (deliberazione n. 549/2011), con cui è stato chiarito che la norma limitatrice del potere di disporre nuove assunzioni contenuta nell'articolo 14, comma 9, del D.L. n. 78/2010 individua come parametro di riferimento una percentuale di spesa (il 20%) *“corrispondente alle cessazioni dell'anno precedente”*. *Risulta chiaro dal tenore letterale della norma e dall'esigenza perseguita dal legislatore che il riferimento da prendere in considerazione ai fini dell'applicazione della previsione contenuta nel co. 9 dell'art. 14 sono le sole cessazioni che si verificano nel periodo di riferimento e non la differenza fra cessazioni ed assunzioni”*.

Come certificato dal Settore 2 (cfr. la nota n. 6150 del 23.02.2012 - **allegato n. 4**), tale quota è stata quantificata in € 22.129,64, insufficiente per procedere all'assunzione anche di una sola unità.

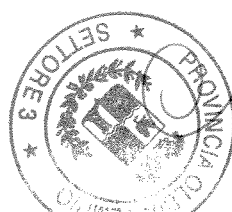
Si ritiene utile proporre, nel limite della quota sopra evidenziata, di impegnare tale budget per eventuali incrementi dell'orario settimanale nei confronti del personale che beneficia del tempo parziale, secondo criteri di priorità definiti dalla Giunta Provinciale con riferimento agli obiettivi strategici individuati nella'ambito del predisponendo PEG per il 2012 ed alle correlate esigenze organizzative.

Sulla base degli obiettivi strategici e le priorità gestionali già individuate dal Presidente con nota n. 3801 del 06.02.2012 - **allegato 5**), con apposito atto verrà predisposto un programma di mobilità interna, ai sensi dell'articolo 3 del vigente Regolamento approvato con deliberazione G.P. n. 47 del 05.05.2010.

IL RUOLO DELLA DIRIGENZA.

In un contesto caratterizzato da vincoli normativi e finanziari in grado di determinare, per diversi anni, una sostanziale impossibilità di incremento della dotazione organica dell'Ente, si ritiene opportuno, in questa sede, svolgere alcune riflessioni sul ruolo che il dirigente può e deve avere dal punto di vista organizzativo.

Pensare, infatti, che ogni problema gestionale possa e debba essere risolto attraverso incrementi di personale, significa in un siffatto contesto rinunciare al ruolo proprio del dirigente, capace innanzitutto di valorizzare le risorse umane di cui dispone, di ottimizzare i fattori produttivi, di ricorrere alle tecnologie più avanzate per garantire procedimenti più rapidi ed efficienti, di



cogliere le sfide imposte da una pubblica amministrazione che voglia reputarsi moderna e vicina al cittadino, di saper anteporre l'interesse generale dell'organizzazione a quelli personali ed avere una visione d'insieme dell'Ente e delle sue strategie.

Tutto ciò pone come dovere prioritario della dirigenza quello di assicurare con rigore una efficiente gestione delle risorse umane che *“costituisce un aspetto essenziale delle organizzazioni produttive, in particolar modo di quelle cosiddette “labour intensive”, quali sono le pubbliche amministrazioni, sulla quale si imperniano tutti gli strumenti gestionali a disposizione della dirigenza, e dalla quale, in sostanza, discende la possibilità di perseguire le finalità istituzionali attribuite alle strutture pubbliche”* (cfr. Circolare n. 3/2006 del Dipartimento della Funzione Pubblica concernente *“Linee di indirizzo per una corretta organizzazione del lavoro e gestione delle risorse umane, chiarimenti sulla responsabilità della dirigenza e degli organi di controllo interno in materia di personale”*).

La gestione del personale deve quindi essere orientata verso una concezione spiccatamente strategica e orientata al cambiamento ed allo sviluppo organizzativo. Ciò implica sostenere con coraggio il processo di transizione da un sistema di gestione formale e burocratico ad uno caratterizzato da un'attiva partecipazione al miglioramento della performance aziendale attraverso un efficace gestione del capitale umano.

IL TURN OVER

La vigente legislazione contempla due tipologie di mobilità esterna. La prima prevede la possibilità per le pubbliche amministrazioni di ricoprire i posti vacanti in organico mediante cessione del contratto di lavoro di dipendenti in servizio presso altra amministrazione e che facciano domanda di trasferimento (articolo 30 del D. Lgs. n. 165/2001); la seconda è disciplinata dall'articolo 1, comma 47, della legge 30 dicembre 2004 n. 311 che così dispone: *“In vigore di disposizioni che stabiliscono un regime di limitazione delle assunzioni di personale a tempo indeterminato, sono consentiti trasferimenti per mobilità, anche intercompartimentale, tra amministrazioni sottoposte al regime di limitazione, nel rispetto delle disposizioni sulle dotazioni organiche e, per gli enti locali, purché abbiano rispettato il patto di stabilità interno per l'anno precedente”*.

Secondo il Dipartimento della Funzione Pubblica (cfr. Circolare n. 3/2006), la mobilità è uno dei più importanti strumenti per la corretta gestione delle



risorse umane. Essa consente di perseguire una migliore distribuzione organizzativa del personale nell'ambito della pubblica amministrazione globalmente intesa, di gestire le eccedenze di personale e di consentire lo scambio delle differenti professionalità. Nello specifico, l'ufficio ministeriale ha dedicato all'istituto in esame un'apposita nota circolare (la n. 4/2008 avente per oggetto *"Legge 24 dicembre 2007, n. 244 (legge finanziaria 2008) - Linee guida ed indirizzi in materia di mobilità"*, cui si rinvia per un integrale lettura), che pone l'accento sulla condizione di particolare favore riservato all'istituto della mobilità dal legislatore, quale efficiente strumento e leva organizzativa nell'ambito delle pubbliche amministrazioni *"con significativi riflessi sul contenimento della spesa pubblica, nonché sull'effettività del diritto al lavoro quale diritto costituzionalmente garantito"*.

Con apposito parere (DFP 0013731 P-1. 2. 3. 4 del 19.03.2010), il Dipartimento di Palazzo Vidoni ha espresso il proprio orientamento con riferimento alle ipotesi di mobilità disciplinate dall'articolo 1, comma 47, della Legge 30 dicembre 2004, n. 311.

Nel ribadire le condizioni di favore verso tale disciplina e l'obbligo di preventiva applicazione prima di avviare eventuali procedure di assunzione per concorso, si precisa come, pur rappresentando sempre uno strumento finanziariamente da privilegiare, la mobilità *"si configura in termini di neutralità di spesa solo se si svolge tra amministrazioni entrambe sottoposte a vincoli in materia di assunzioni a tempo indeterminato. In tal caso non si qualifica come assunzione da parte dell'amministrazione ricevente. Ne discende che non è computabile come cessazione, sotto l'aspetto finanziario, da parte dell'amministrazione cedente"*.

Tale assunto di fatto, se rende finanziariamente neutre le mobilità tra Enti soggetti al patto di stabilità (province e comuni con popolazione superiore a 5.000 abitanti), non altrettanto consentirebbe nel caso di trasferimento di personale da un ente non sottoposto al patto di stabilità ad un ente sottoposto poiché, in tal caso, la mobilità *"non è neutrale e va considerata come un'assunzione quando l'amministrazione cedente non è sottoposta a vincoli assunzionali"*.

La Sezione Autonomie della Corte dei Conti, con deliberazione n. 21 del 9.11.2009 ha chiarito che *"la mobilità di personale in uscita, comporta che, a seguito del trasferimento, il rapporto di lavoro prosegue con un altro datore di lavoro per cui l'amministrazione cedente può solo beneficiare, in termini di risparmio di spesa, dell'avvenuta cessione del contratto (...), spesa che rimane"*



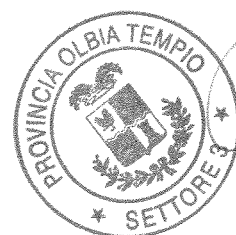
inalterata in termini globali nell'ambito dell'intero settore pubblico” e che “corrisponde ad un principio di carattere generale che per effettiva cessazione debba intendersi il collocamento di un soggetto al di fuori del circuito di lavoro, con conseguente venire meno della remunerazione, caratteristica che non si attaglia al fenomeno della mobilità”.

Sull'argomento in oggetto, merita poi di essere citata la deliberazione n. 59/2010 della Corte dei Conti Sezioni Riunite. Tale atto pone in evidenza come la norma fondamentale in materia di mobilità volontaria del personale, tutt'ora vigente, sia contenuta nell'articolo 1, comma 47 della legge 30 dicembre 2004 n. 311: tale forma di mobilità, infatti, costituisce per gli enti sottoposti a vincoli assunzionali *“un'ulteriore e prodromica possibilità di reclutamento in deroga ai limiti normativamente previsti”*.

Numerose sezioni regionali di controllo della Corte dei Conti, si sono richiamate a tale deliberazione, per sostenere come il ricorso alla mobilità sia possibile al di là dei vincoli assunzionali previsti, anche per la sostituzione di personale cessato a qualunque titolo (dimissioni, pensionamento, decesso, ecc.) purché siano osservati tutti i vigenti vincoli finanziari (non superamento del tetto di spesa di personale dell'anno precedente, non superamento del limite del 50 % del rapporto spese correnti/spesa di personale, rispetto delle regole del patto di stabilità interno). A queste condizioni, vanno aggiunte il rispetto dell'invarianza della consistenza numerica del personale in servizio, la neutralità finanziaria dell'operazione intesa come non produttiva di costi aggiuntivi per l'Amministrazione e la contestualità nel medesimo esercizio dell'eventuale cessazione e del relativo movimento in entrata del personale acquisito per mobilità (cfr. delibera n. 42/2011 della Sezione C.d.C. Piemonte, n.429/2011, n. 314/2011, n. 498/2011 della Sezione C.d.C. Lombardia, n. 2/2011 della Sezione C.d.C. Sardegna).

Secondo la Corte dei Conti, che in tal senso si è uniformata alla posizione del Dipartimento della Funzione Pubblica, affinché possano essere ritenute neutrali (e, quindi, non assimilabili ad assunzioni/dimissioni), le operazioni di mobilità in uscita e in entrata, dovranno intervenire tra enti entrambi sottoposti a vincoli di assunzioni e di spesa ed in regola con le prescrizioni del patto di stabilità interno, rispettare gli obiettivi legislativi finalizzati alla riduzione della spesa, nonché le disposizioni sulle dotazioni organiche.

Il divieto di assunzione posto a carico degli enti locali inadempienti alle prescrizioni del patto ovvero nei quali l'incidenza sulla spesa di personale non



sia inferiore al 50% del totale delle spese correnti, è da intendersi esteso anche alle operazioni di mobilità in entrata.

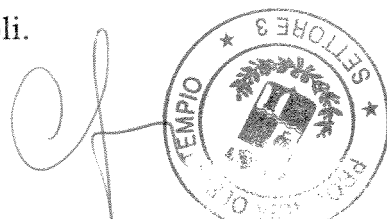
Qualora si verificano tutte le condizioni sopra richiamate, i trasferimenti per mobilità sono possibili e non sono soggetti ai vincoli normativamente previsti in materia di assunzioni (quale, ad esempio, quello disposto per gli enti cosiddetti "virtuosi" nel limite del 20% della spesa corrispondente alle cessazioni dell'anno precedente).

Anche la Sezione del Controllo per la Regione Sardegna della Corte dei Conti (Parere n. 85/2011), si è allineata alle posizioni sopra richiamate sostenendo che *"i nuovi ingressi realizzati per effetto della mobilità in entrata non devono essere imputati alla quota di assunzioni normativamente prevista nel limite del 20% della spesa corrispondente alle cessazioni dell'anno precedente (ai sensi dall'art. 76, comma 7, del D.L. n. 112/2008, come sostituito dal D.L. n. 78/2010 convertito con la L. n. 122/2010, e modificato dalla L. n. 220/2010 e dal D.L. n. 98/2011 convertito con la L. n. 111/2011). Tuttavia, prima di consentire la mobilità in entrata di un dipendente proveniente da altro Ente soggetto a vincoli assunzionali, si dovrà verificare che sussista una corrispondente vacanza nella pianta organica, in qualsiasi modo originata, che possa trovare idonea copertura attraverso il ricorso alla predetta procedura"*.

Sull'argomento in esame, si è proceduto a raccogliere alcuni pareri, dai quali emerge la condivisione delle impostazioni interpretative della Corte dei Conti. A tal fine si richiamano, gli articoli pubblicati su "Il Sole 24ore" del 22.01.2011 a firma di Gian Luca Bretagna (pag. 16 "La mobilità dribbla il turn over") e su "Italia Oggi" del 14.10.2011 a firma di Luigi Oliveri (pag. 34 "Mobilità, conta il fattore tempo"). Sono stati acquistati (senza oneri per l'Amministrazione), i pareri del dott. Claudio Geniale (docente e stimato esperto della materia) e della redazione del Sistema PA de "Il Sole 24 ore" a firma di Luca Tamassia, che sostanzialmente confermano le posizioni sopra evidenziate.

Sulla base delle considerazioni sinora esposte, è possibile concludere come sia possibile assicurare il necessario turn over del personale cessato, **esclusivamente** tramite mobilità.

Per quanto attiene invece il comando in uscita, si ritiene che la condizione di sfavore già evidenziata nella relazione di accompagnamento al piano di fabbisogno di personale triennale 2011/2013 e annuale 2011 e legata ai negativi riflessi sulla spesa di personale, possa essere superata solo attraverso la previsione di analogo comando (per costo) in entrata, cosicché da neutralizzare i suddetti effetti finanziari sfavorevoli.



Resta fermo come il ricorso al comando debba rispondere, di regola, ad oggettive esigenze di arricchimento professionale del personale, con conseguenti benefici in termini di efficienza ed efficacia delle prestazioni.

ASSUNZIONI EX LEGGE N. 68/1999

L'attuale contingente non impone nell'arco del 2012 assunzioni ai sensi della Legge n. 68/1999, salvo quelle necessarie per rispettare la quota d'obbligo a fronte di eventuali posti diventati vacanti nel corso dell'anno:

Come le assunzioni ordinarie, anche in tal caso, è necessario rispettare l'obbligo del previo esperimento mobilità di cui all'articolo 30, comma 2/bis, del D. Lgs. n. 165/2001.

LAVORO FLESSIBILE

Si ritiene in questa sede debba essere adeguatamente valutato l'ambito di applicazione della disposizione riportata nell'articolo 9, comma 28, del Decreto Legge n. 78/2010, convertito con Legge n.122/2010, nella formulazione risultante per effetto della modifica apportata dall'articolo 4, comma 102, lett. b), della Legge n.183/2011.

Il citato articolo 9, comma 28, stabilisce infatti, che, a decorrere dal 01 gennaio 2012, costituisce principio generale ai fini della finanza pubblica – anche per gli enti locali – la possibilità di avvalersi di personale a tempo determinato (ovvero con convenzioni, con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, con contratti di formazione-lavoro, o mediante altri rapporti formativi, la somministrazione di lavoro, nonché il lavoro accessorio), nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009.

Sul tema, tra le altre, si espressa la Sezione del Controllo per la Regione Marche della Corte dei Conti (parere n. 6/2012), ritenendo che tale norma “costituisca, per gli enti locali, principio generale ai fini della finanza pubblica”. Il vincolo di avvalersi di personale a tempo determinato nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009, pertanto, deve essere osservato anche con riferimento alle assunzioni ex articolo 90 TUEL.

Uno dei problemi maggiori, in ordine all'applicazione del citato testo normativo, è capire quali siano le spese da computare nel suddetto limite del 50%.

La Sezione di Controllo della Corte dei Conti della Sardegna (cfr. deliberazione n. 83/2011), ha chiarito che non soggiacciono ai limiti di spesa di personale le



assunzioni a termine derivanti dai processi di decentramento di funzioni e competenze da parte di un'altra pubblica amministrazione, precisando che una conseguenza diversa, si ha nel momento in cui cessino i finanziamenti da parte dell'ente delegante, destinati a coprire il costo delle retribuzioni del personale trasferito, in quanto da quel momento, dovendo far fronte ai predetti oneri con risorse proprie, tali spese dovranno essere computate dallo stesso ai fini del rispetto dei limiti previsti dal legislatore.

La Sezione di Controllo della Corte dei Conti della Toscana (parere n.10/2012) ha affermato che *“la norma di cui all’art. 9, comma 28 citato, introduce un obbligo di riduzione della spesa di personale fondato sul confronto storico tra la spesa di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa del 2012 e la medesima spesa sostenuta nel 2009; appare pertanto logico estendere a tale norma le conclusioni costantemente affermate in tema di confronto storico della spesa di personale (nel suo complesso) ai fini dell’applicazione dei commi 557 e 562 dell’articolo unico della legge finanziaria 2007 e ritenere esclusa dall’applicazione della norma di cui all’art. 9, comma 28 della L. 122/2010, come modificata dall’art. 4, comma 102 della L. 183/2011, la spesa derivante dall’assunzione stagionale a tempo determinato finanziata con i proventi per violazione alle norme del codice della strada”*.

Un’interpretazione più restrittiva è stata indicata dalla Sezione di Controllo della Corte dei Conti del Veneto (parere n.414/2011) quando precisa che *“la peculiarità della questione risiede nell’asserita temporaneità della spesa sostenuta medio tempore in quanto l’ente convenzionato si sarebbe obbligato al rimborso. Secondo la Sezione, la spesa sostenuta a tal fine va senz’altro computata nella spesa del personale ancorchè lo stesso ente convenzionato (peraltro, altro ente locale) si sia obbligato al rimborso con convenzione, dal momento che una eventuale ricomprensione nelle partite di giro assume, alla luce della giurisprudenza della Corte (parere di questa Sezione n.43 del 7 aprile 2010), carattere di tassatività”*.

La dottrina ha ritenuto la possibilità di escludere dalle limitazioni di spesa in esame le assunzioni finanziate con oneri a carico da altro soggetto *“ in quanto la volontà legislativa sembra essere diretta alla limitazione di spesa a carico dell’ente e non alla abrogazione sostanziale delle assunzioni flessibili. Peraltro con riferimento agli incarichi di collaborazione le sezioni riunite di controllo della Corte dei Conti si erano espresse in questa direzione”* (cfr. articolo pubblicato



sulla rivista www.ilpersonale.it di Carlo dell'Erba "La spesa per le assunzioni flessibili", pubblicato il 20.02.2012).

La posizione di chi scrive è quella sostanzialmente sostenuta dalla Sezione di Controllo della Corte dei Conti della Sardegna e dall'autore sopra citato. Si ritiene, infatti, che la volontà sottesa alla disposizione in esame sia quella di rendere operante, a regime, una riduzione della spesa per i rapporti lavorativi diversi dall'impiego a tempo indeterminato, senza tuttavia vietare agli enti locali la possibilità di fare ricorso a detti rapporti, sempre che ne ricorrano i presupposti di legge; tale riduzione non può non avere come riferimento che le sole risorse del proprio bilancio, altrimenti verrebbe fortemente compromessa la capacità di un ente, ad esempio, di predisporre progetti ed ottenere finanziamenti regionali o comunitari, ovvero la possibilità di esercitare funzioni delegate nell'interesse dei cittadini.

Optando per tale soluzione, mentre restano attivabili contratti a termine finanziati con fondi regionali o/e europei, purché ovviamente ricorrano tutti i presupposti di legge e vi siano a supporto adeguate motivazioni, vanno sottoposti alla limitazione dell'articolo 9, comma 28, del Decreto Legge n. 78/2010, tutti i rapporti di lavoro flessibile finanziati con fondi propri dell'Ente. Sulla base dei dati forniti dal Settore 2 (cfr. nota n.5785 del 21.02.2012 – allegato 3), il limite del 50% risulta ampiamente raggiunto per quota impegnata per il 2012 e riferita contratti attivati prima del 31.12.2011.

