



COMUNE DI RAGUSA

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA MUNICIPALE

N. 225
del 15 MAG. 2015

OGGETTO: Deliberazione di G.M. n° 162 / 2015 recante "programmazione triennale del fabbisogno di personale per gli anni 2015-2017 e del piano annuale assunzioni relativo all'anno 2015" – determinazioni conseguenti – atto d'indirizzo.

L'anno duemila quindici Il giorno quindici alle ore 14.00
del mese di Maggio nel Palazzo di Città e nella consueta sala delle
adunanze, in seguito ad invito di convocazione, si è riunita la Giunta Municipale con l'intervento dei Signori:

Presiede la seduta il Sindaco ing. Federico Picitto

Sono presenti i signori Assessori:

	<i>Presenti</i>	<i>Assenti</i>
1) geom. Massimo Iannucci	S	
2) arch. Stefania Campo	S	
3) dr. Stefano Martorana	S	
4) rag. Salvatore Corallo	S	
5) dr. Salvatore Martorana	S	
6) dr. Antonio Zanutto	S	

Assiste il Segretario Generale dott. Vito Vittorio Scelopore

Il Presidente, constatato che il numero dei presenti è legale, dichiara aperta la seduta e invita i convenuti a deliberare sull'argomento in oggetto specificato.

LA GIUNTA MUNICIPALE

-Vista la proposta, di pari oggetto n. 39365 /Sett. II del 15/05/2015

-Visti i pareri favorevoli sulla proposta espressi ai sensi della L.R. 11/12/1991 n.48 e successive modifiche:

- per la regolarità tecnica, dal Responsabile del Servizio;
- per la regolarità contabile, dal Responsabile del Servizio di Ragioneria;
- sotto il profilo della legittimità, dal Segretario Generale del Comune;

- Ritenuto di dovere provvedere in merito;

- Visti gli art. 12, commi 1 e 2 della L.R. n.44/91 e successive modifiche ed integrazioni;

ad unanimità di voti resi nelle forme di legge

DELIBERA

1) Approvare la proposta di deliberazione indicata in premessa per farne parte integrante e sostanziale e farla propria;

2) Dichiarare il presente atto immediatamente esecutivo ai sensi dell'art. 12, 2° comma della L.R. n. 44/91, con voti unanimesi e peleni.

PROPOSTA PARTE INTEGRANTE

Letto, approvato e sottoscritto.

IL SINDACO
[Signature]

L'ASSESSORE ANZIANO
[Signature]

IL SEGRETARIO GENERALE
[Signature]

Il sottoscritto messo comunale attesta che copia della presente deliberazione è stata affissa all'Albo Pretorio il 19 MAG. 2015 fino al 03 GIU. 2015 per quindici giorni consecutivi.

Ragusa, li 19 MAG. 2015

IL MESSO COMUNALE
IL MESSO MODIFICATORE
(*Salonia Francesco*)

Certificato di immediata esecutività della delibera

Certifico che la deliberazione è stata dichiarata immediatamente esecutiva ai sensi del 2° Comma dell'Art.12 della L.R. n.44/91.

Certifico che la deliberazione è stata dichiarata urgente ed immediatamente esecutiva ai sensi dell'Art.16 della L.R. n.44/91.

Ragusa, li 15 MAG. 2015

IL SEGRETARIO GENERALE

IL SEGRETARIO GENERALE

Dott. Vito V. Scalogna

Certifico che, contestualmente all'affissione all'Albo, la deliberazione è stata trasmessa in copia ai capi gruppo consiliari, ai sensi del 4° Comma dell'Art.15 della L.R. n.44/91.

Certifico che entro dieci giorni dall'affissione all'Albo è/non è stata formulata richiesta di sottoposizione a controllo dell'atto deliberativo, ai sensi dei commi 3° e 5° dell'Art.15 della L.R. 44/91, così come sostituito con l'Art.4 della L.R. 23/97.

Ragusa, li _____

IL SEGRETARIO GENERALE

Il sottoscritto messo comunale attesta che copia della presente deliberazione è rimasta affissa all'Albo Pretorio di questo Comune per quindici giorni consecutivi dal

senza opposizione/con opposizione 19 MAG. 2015 al 03 GIU. 2015

Ragusa, li _____

IL MESSO COMUNALE

Certificato di avvenuta pubblicazione della deliberazione

Vista l'attestazione del messo comunale, certifico che la presente deliberazione, è stata affissa all'Albo Pretorio di questo Comune il giorno 19 MAG. 2015 ed è rimasta affissa per quindici giorni consecutivi decorrenti dal 19 MAG. 2015 senza opposizione/con opposizione

Ragusa, li _____

IL SEGRETARIO GENERALE

Certificato di avvenuta esecutività della deliberazione

Certifico che la deliberazione è divenuta esecutiva dopo il decimo giorno della pubblicazione.

Ragusa, li _____

IL SEGRETARIO GENERALE

CITTA' DI RAGUSA

Per Copia conforme da servire

19 MAG. 2015

Ragusa, li _____



IL SEGRETARIO GENERALE
IL FUNZIONARIO C.S.
(*Maria Rosaria Scalone*)

COMUNE DI RAGUSA

SETTORE	2°

Prot n. 39365 /Sett. 2° del 15/05/2015

Proposta di Deliberazione per la Giunta Municipale

OGGETTO: Deliberazione di G.M. n° 162 / 2015 recante “programmazione triennale del fabbisogno di personale per gli anni 2015-2017 e del piano annuale assunzioni relativo all'anno 2015” – determinazioni conseguenti – atto d’indirizzo

Il sottoscritto Dr. Rosario Spata, Dirigente del Settore II, Gestione e sviluppo delle risorse umane, propone alla Giunta Municipale il seguente schema di deliberazione

LA GIUNTA MUNICIPALE

Richiamata integralmente la deliberazione di Giunta Municipale n° 162 del 02/04/2015, recante “programmazione triennale del fabbisogno di personale per gli anni 2015-2017 e del piano annuale assunzioni relativo all'anno 2015”;

Ritenuto che, in conformità all’atto programmatico surrichiamato, occorre emanare i conseguenti provvedimenti in ordine alle specifiche modalità di selezione del personale dirigenziale;

Rilevato, in particolare, che per l’annualità 2015 è prevista la copertura di n° 3 posizioni dirigenziali delle quali 2 ai sensi dell’art. 110, c. 1, del D. Lgs. n° 267/2000 e 1 ai sensi dell’art. 30 del D. Lgs n° 165/2001, giusta nota allegata al precitato programma triennale sotto la lettera “A”;

Letta e condivisa la relazione illustrativa prot. n° 37908/2015, redatta dal dirigente del settore II, *Organizzazione e gestione delle risorse umane*, in ordine alle possibilità di reclutamento e selezione del personale in vigenza della normativa di cui alla legge n° 190/2014 (Legge di stabilità per il 2015) ove si evidenzia, tra l’altro, sulla scorta di recenti e autorevoli pareri emessi dalle sezioni di controllo della magistratura contabile (cfr., Corte dei Conti Lombardia, deliberazione n° 85 del 24/02/2015; Corte dei Conti Sicilia, deliberazione n° 119 del 12/02/2015) la possibilità di ricorrere alle procedure di mobilità;

Vista, in particolare, la deliberazione n° 119 del 12/02/2015 della sezione di controllo della Corte dei Conti Siciliana nella parte in cui, in risposta ad uno specifico quesito posto circa la possibilità di procedere ad assunzioni, in deroga ai

vincoli posti dal comma 424, attraverso procedure di mobilità neutra con personale proveniente da enti comunque sottoposti ad analoghi vincoli assunzionali la Corte ha esaurientemente chiarito che *“il comma 424 fissa, per le regioni e per gli enti locali, per gli anni 2015 e 2016, un particolare vincolo di destinazione delle risorse assunzionali. Tale vincolo, se inteso riferito a ciascun singolo ente, non dovrebbe consentire nuovi ingressi di personale in quanto il legislatore ha predisposto un blocco delle assunzioni finalizzato a consentire la realizzazione delle priorità individuate, ovvero l'assunzione dei vincitori dei concorsi e, in particolare, la ricollocazione del personale già in servizio presso le province attraverso le procedure di mobilità come ridisegnate per effetto della modifica dell'articolo 30 del decreto legislativo n. 165 del 2001. A tal fine l'operatività della mobilità neutra, ancor prima che si avvii la procedura di ricollocazione del personale soprannumerario, potrebbe concretamente condizionare la successiva sistemazione del personale già in servizio presso gli enti provinciali impedendo l'inserimento dei predetti dipendenti presso gli enti territorialmente più prossimi agli enti disciolti. Tuttavia deve considerarsi che la procedura di mobilità neutra riguarda nello specifico enti in ogni caso sottoposti ai medesimi vincoli e, in quanto tale, configura un'operazione che, per la finanza pubblica, si contraddistingue per il carattere della neutralità. La neutralità dell'operazione comporta che, in termini generali, tale forma di mobilità non fa venire meno risorse assunzionali per cui è da ritenere che la limitazione prevista dal comma 424 della legge n. 190 del 2014, in assenza di una diversa ed espressa previsione normativa, possa non considerarsi ostativa ad eventuali ingressi di personale in mobilità provenienti da enti comunque sottoposti ai medesimi vincoli. Tale soluzione ermeneutica conferma gli indirizzi già espressi dal Dipartimento della Funzione Pubblica nella circolare n. 4 del 2008 e dalle stesse Sezioni riunite in sede di controllo della Corte dei conti nella delibera n. 59/CONTR/10”;*

Vista la dotazione organica e ritenuto di dover avviare le selezioni del personale dirigenziale per la copertura del posto di dirigente tecnico da destinare in sede di prima assegnazione al settore XI, Edilizia privata e produttiva, attraverso le procedure di mobilità ex art. 30 del D. Lgs. n° 165/2001, riservando le procedure previste dall'art. 110, c. 1, del TUEL e dell'art. 57 del ROUS alla copertura degli altri posti dirigenziali stabiliti dal piano annuale delle assunzioni;

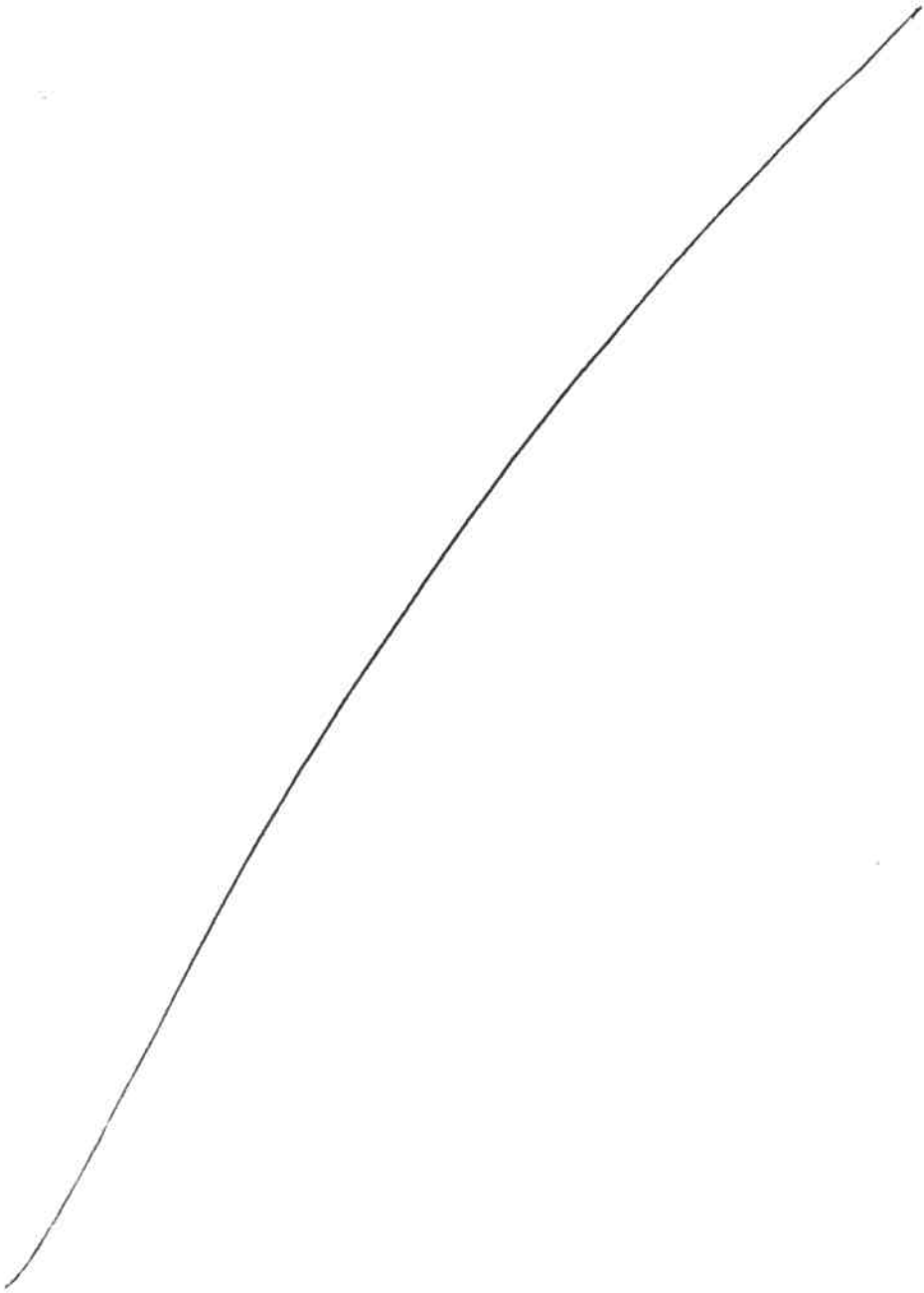
Ritenuto di rendere immediatamente esecutivo il presente atto per consentire l'immediata attivazione delle procedure selettive inerenti le figure professionali descritte nel piano assunzionale;



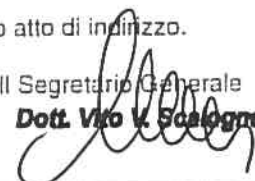

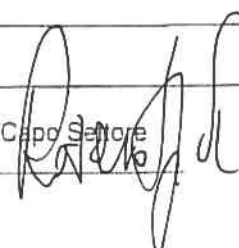
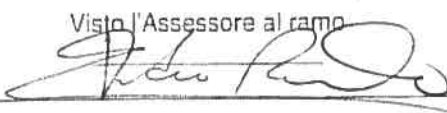
DELIBERA

1. di avviare le procedure di selezione del personale di cui al programma triennale del fabbisogno di personale per gli anni 2015-2017, in coerenza con i posti vacanti e disponibili della dotazione organica dell'Ente e, specificamente, al piano annuale delle assunzioni per l'anno 2015, giusta deliberazione di G.M. n° 162/2015, prevedendo: A) la copertura del posto di dirigente tecnico da destinare in sede di prima assegnazione al settore XI, Edilizia privata e produttiva attraverso le procedure di mobilità di cui all'art. 30 del D. Lgs. n. 165/2001, B) la copertura del posto di dirigente tecnico da destinare in sede di prima assegnazione al settore VI, Ambiente, energia, servizio idrico integrato, verde pubblico”, attraverso le procedure di cui all'art. 110°, c. 1, del TUEL e 57 del ROUS, con contratto di lavoro a tempo pieno e determinato di anni 3 e, comunque, in ogni caso, non superiore alla scadenza del mandato del sindaco; C) , la copertura del posto di dirigente amministrativo da destinare in sede di prima assegnazione al settore X, "Tributi" attraverso le procedure di cui all'art. 110°, c. 1, del TUEL e 57 del ROUS, con contratto di lavoro a tempo pieno e determinato di anni 3 e, comunque, in ogni caso, non superiore alla scadenza del mandato del sindaco;
2. di emanare il seguente atto di indirizzo per il dirigente del settore II,

“Organizzazione e gestione delle risorse umane”: A) predisporre uno schema di convenzione da sottoscrivere ai sensi dell’art. 16 della legge regionale n° 10 del 30/04/1991 e s.m.i e ai sensi dell’art. 1, c. 427, della legge n. 190/2014 con il quale disciplinare le possibilità di utilizzo di personale dipendente della ex provincia regionale di Ragusa; B) redigere e predisporre, ove occorra, ogni ulteriore atto conseguente alla deliberazione di G. M. n° 162/2015 e alla presente deliberazione per l’avvio delle procedure di selezioni e/o di reclutamento previsti nel citato atto di programmazione;

3. di dare atto che, al termine delle previste procedure di selezione, l’immissione in servizio degli aventi titolo sarà, comunque, subordinata alla ulteriore verifica della compatibilità finanziaria, del rispetto del patto di stabilità e della normativa sui tempi medi di pagamento nonché di ogni altro limite o vincolo di natura finanziaria e contabile vigente al tempo di conclusione del procedimento;
4. di dichiarare, per le ragioni espresse in narrativa, il presente provvedimento di immediata esecutività ai sensi dell’art. 12, comma 2, della l.r. n. 44/91.



Parere di Regolarità Tecnica	
Ai sensi degli artt. 49 e 147- bis del D.Lgs.267/2000, non si esprime parere in ordine alla regolarità tecnica in quanto trattasi di mero atto di indirizzo.	
Ragusa, 15/05/2015	Il Dirigente 
Parere di Regolarità Contabile	
Ai sensi degli artt. 49 e 147- bis del D.Lgs.267/2000, e per quanto previsto dall'art. 32 del Regolamento di Contabilità, non si esprime parere di regolarità contabile in quanto trattasi di mero atto di indirizzo.	
Accertamento n. CAP.	
Prenotazione di impegno n. CAP.	
Ragusa,	Il Dirigente del Servizio Finanziario
Visto Contabile	
Preso visione della proposta di deliberazione in oggetto.	
Ragusa, 15/5/2015	Il Dirigente del Servizio Finanziario 
Parere di legittimità	
Non si esprime parere in ordine alla legittimità in quanto trattasi di mero atto di indirizzo.	
Ragusa, 15/05/2015	Il Segretario Generale Dot. Vito V. Scaglione 
	
Motivazione dell'eventuale parere contrario:	
<input checked="" type="checkbox"/> Da dichiarare di immediata esecuzione	
Allegati - Parte integrante:	
<u>Relazione Sezione II.</u>	
Ragusa, 15/05/2015	Il Capo Settore 
Il Responsabile del Procedimento	Visto l'Assessore al ramo 

 	CITTÀ DI RAGUSA
	www.comune.ragusa.it
	SETTORE II
	Organizzazione e gestione delle risorse umane. <i>Piazza San Giovanni, palazzo INA, II° piano, - Tel. 0932 676213 – Fax 0932 676215 E-mail: r.spata@comune.ragusa.gov.it</i>

Prot. n. 37908 / II

Ragusa, 12 maggio 2015

Sig. Sindaco
Sig. Segretario Generale
Sede

Oggetto: piano triennale delle assunzioni 2015-2017 – adempimenti conseguenziali - relazione tecnica illustrativa.

In riferimento all'oggetto e facendo seguito alle pregresse interlocuzioni, riferisco quanto segue.

Premessa introduttiva

La possibilità per gli enti locali di procedere ad assunzioni è subordinata al rispetto di una serie di vincoli – di natura giuridica e di natura finanziaria – oggetto, negli ultimi anni, di plurimi interventi normativi il cui tratto caratterizzante è il perseguimento di obiettivi di contenimento della relativa spesa.

Fino ad un recente passo le norme sul contenimento delle spese prevedevano una serie di limiti o vincoli, esplicitati ora in termini assoluti ora in termini relativi: così, mentre da una parte, gli Enti sottoposti al patto di stabilità interno, avevano l'obbligo della riduzione della spesa per il personale rispetto alla medesima voce dell'anno precedente, dall'altra il Legislatore poneva indistintamente il vincolo in



termini relativi introducendo il tetto della spesa del personale: in ragione di detto vincolo era fatto divieto agli Enti nei quali l'incidenza delle spese del personale sul totale delle spese correnti fosse pari o superiore alla misura del 50% di procedere ad ulteriori assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale.

Il decreto "Madia" (D. L. n° 90 del 24/06/2014, convertito, con modificazioni, nella L. n° 114/2014) ha invertito la tendenza apportando significative modifiche al regime di turnover, con la previsione di un innalzamento della percentuale di copertura del turnover (dal 40 al 60 % già a decorrere dall'esercizio finanziario 2014). In particolare, l'art. 3, commi 5 e 5 bis, del predetto decreto, il quale ha ridisegnato la disciplina dei vincoli e dei limiti, stabilisce che *"Negli anni 2014 e 2015 (...) gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 16, comma 9, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135. La predetta facoltà ad assumere e' fissata nella misura dell'80 per cento negli anni 2016 e 2017 e del 100 per cento a decorrere dall'anno 2018. Restano ferme le disposizioni previste dall'articolo 1, commi 557, 557-bis e 557-ter, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. Il decreto, tra l'altro, abroga l'art. 76, c. 7, del d.l. n. 112/2008 che vietava agli enti con incidenza della spesa di personale sulla spesa corrente superiore al 50% di procedere ad assunzioni.*

La recentissima legge di stabilità per il 2015 (L. n. 190 del 23/12/2014, pubblicata sulla G.U.R.I. del 29/12/2014), nel più generale contesto di salvaguardia del personale dipendente appartenente alle province, prevede una serie di norme con le quali si "congelano" la facoltà assunzionali delle regioni e degli enti locali destinandoli all'assorbimento, nei termini e con le modalità ivi stabilite, di parte del personale dei precitati enti intermedi. Segnatamente, l'art. 1, comma 424 statuisce che "Le regioni e gli enti locali, per gli anni 2015 e 2016, destinano le risorse

per le assunzioni a tempo indeterminato, nelle percentuali stabilite dalla normativa vigente, all'immissione nei ruoli dei vincitori di concorso pubblico collocati nelle proprie graduatorie vigenti o approvate alla data di entrata in vigore della presente legge e alla ricollocazione nei propri ruoli delle unità soprannumerarie destinatarie dei processi di mobilità . Esclusivamente per le finalità di ricollocazione del personale in mobilità le regioni e gli enti locali destinano, altresì, la restante percentuale della spesa relativa al personale di ruolo cessato negli anni 2014 e 2015, salva la completa ricollocazione del personale soprannumerario. Fermi restando i vincoli del patto di stabilità interno e la sostenibilità finanziaria e di bilancio dell'ente, le spese per il personale ricollocato secondo il presente comma non si calcolano, al fine del rispetto del tetto di spesa di cui al comma 557 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296 (...)".

Il decreto c.d. "Milleproroghe" (Il Decreto Legge n° 192 del 31 dicembre 2014, recante "Proroga di termini previsti da disposizioni legislative", pubblicato sulla gazzetta ufficiale 31/12/2014 n° 302), ha, infine, previsto, nell'ambito delle proroghe di termini in materia di pubbliche amministrazioni, all'art. 1, comma 2, che «Il termine per procedere alle assunzioni di personale a tempo indeterminato, relative alle cessazioni verificatesi nell'anno 2013, previste dall'articolo 3, commi 1 e 2, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, dall'articolo 66, commi 9-bis e 13-bis del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, e successive modificazioni, e prorogato al 31 dicembre 2015 e le relative autorizzazioni ad assumere, ove previste, possono essere concesse entro il 31 dicembre 2015». A mente della suddetta norma le assunzioni a tempo indeterminato da turn-over ammesse dal c.d. decreto "Madia" (D. L. n. 90/2014) e collegate alle cessazioni avvenute nel 2013 verrebbero consentite per tutto il 2015 anziché esaurirsi nel 2014. Una interpretazione rigorosa e attenta della norma porta, tuttavia, ad escludere che essa possa applicarsi anche agli enti locali; infatti, in virtù dell'esplicito rinvio, stabilito dall'art. 1, c. 2 del decreto legge n° 192/2014, ai soli commi 1 e 2 del decreto legge n° 90/2014 e alle

pubbliche amministrazioni ivi citate – Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, agenzie ed enti pubblici non economici (c. 1) nonché enti di ricerca (c. 2) – sono escluse dai previsti benefici tutti gli Enti Locali. Pertanto, il possibile vantaggio di una estensione anche agli Enti locali di poter far salve le assunzioni avviate e non concluse nell'anno 2014, mediante utilizzazione dei resti assunzionali non spesi che, diversamente, verrebbero persi a fronte dei nuovi vincoli posti dalla legge di stabilità, era legato ad una esplicita estensione (non avvenuta) in sede di conversione del decreto.

In conclusione va osservato, poi, che il Ministero per la funzione pubblica ha emanato la circolare n° 1 del 29/01/2015 (soltanto di recente pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale, vds. G.U.R.I., Serie Generale n. 62 del 16 marzo 2015), recante “Linee guida in materia di attuazione delle disposizioni in materia di personale e di altri profili connessi al riordino delle funzioni delle province e delle città metropolitane. Articolo 1, commi da 418 a 430, della legge 23 dicembre 2014, n. 190” dove, per la parte di interesse ai fini della presente relazione, si ribadisce che “Le regioni (strutture di tutta l'amministrazione regionale, nonché enti da queste dipendenti) e gli enti locali destinano il budget delle assunzioni relativo agli anni 2015 e 2016 alle finalità individuate dal comma. (...) Gli enti locali sono quelli definiti dal TUEL. Il budget che è vincolato dalla legge è quello riferito alle cessazioni 2014 e 2015.

Criticità e dubbi interpretativi concernenti l'applicabilità della normativa nelle regioni a statuto speciale

Il quadro normativo sopra delineato presenta diverse zone d'ombra acutamente osservate dai primi commentatori della legge di stabilità. Innanzitutto la stessa possibilità che essa possa integralmente applicarsi alle Regioni ad autonomia speciale; il comma 734, infatti, recita che “le disposizioni di cui alla presente legge sono applicabili nelle regioni a statuto speciale (...) compatibilmente con le norme dei rispettivi statuti e le relative norme di attuazione.

Altro aspetto particolarmente critico attiene, sotto il profilo di un

eventuale obbligo di congelamento della quota assunzionale, alle diverse interrelazioni che intercorrono in Sicilia tra le ex province regionali (oggi "consorzi") e l'ente-comune.

Non possono, in termini di teoria generale, non sottacersi le disposizioni contenute nello Statuto della Regione Siciliana che espressamente riservano, sulla base degli articoli 14 e 15, il regime e l'ordinamento degli enti locali alla competenza esclusiva del legislatore regionale.

Sul punto, tuttavia, la Corte dei Conti siciliana, con una recente deliberazione del 12 febbraio u.s., nel contesto dell'attività di collaborazione resa ai sensi dell'art. 7 della legge n. 131/2001, ha tratto delle conclusioni importanti che possono così essere sintetizzate:

- 1) il processo di riordino e di razionalizzazione dell'assetto degli enti locali nella Regione siciliana è stato avviato con la legge n. 7 del 2013, è proseguito con la successiva disciplina contenuta nella legge n. 8 del 2014 ed è ancora in fase di definitiva ultimazione con un percorso autonomo rispetto a quello delineato dal legislatore statale. E' da ritenere pertanto che le disposizioni volte a dare attuazione al disegno di razionalizzazione prefigurato dal legislatore statale con la legge n. 56 del 2014 non possano concretamente trovare un'immediata attuazione in assenza, nel rispetto delle prerogative riconosciute dallo Statuto, della disciplina regionale che, nel rispetto dei principi delineati dalle norme statali, determini le modalità di riorganizzazione degli enti locali siciliani. La disciplina di dettaglio, come predisposta nei commi successivi, non potrà che avere attuazione nella Regione siciliana **solo dopo** che verranno regolamentati in modo compiuto il ruolo degli enti intermedi e le relative funzioni assegnate e, conseguentemente, la riduzione della spesa del personale che si determinerà quale riflesso della nuova organizzazione degli enti locali. (...) E' comunque da ritenere, anche per gli enti locali siciliani, che, in attesa della definizione del predetto processo di riorganizzazione, sussista comunque il vincolo, per gli anni 2015 e 2016, di destinare le risorse per le assunzioni a tempo indeterminato di personale, quantificate secondo le percentuali fissate dalla normativa vigente,

all'immissione nei ruoli dei vincitori dei concorsi pubblici e alla ricollocazione nei propri ruoli delle unità soprannumerarie destinatarie dei processi di mobilità. Il Comune di Ragusa, non avendo vincitori di concorso da assumere sulla base di graduatorie valide approvate entro il 31.12.2014 non ha tenuto conto, coerentemente, di detta circostanza nella valutazione giuridico/finanziaria in fase di predisposizione del piano assunzionale.

- 2) Per ciò che concerne, invece, le prescrizioni contenute nel comma 424 la Corte opera un distinguo – coerente con il criterio esegetico prescelto –, stabilendo che, pur ricollegandosi a quanto stabilito dal precedente comma 421, tuttavia sul piano letterale trattandosi di disposizione che riguarda tutte le regioni e gli enti locali e non essendo espressamente riservata agli enti ricompresi nelle regioni a statuto ordinario ed inoltre determinando dei vincoli assunzionali che non sono da ritenere incidenti sulla competenza esclusiva riservata dallo Statuto a favore del legislatore siciliano è da ritenere fin da subito che anche gli enti locali siciliani debbano destinare le risorse assunzionali, per gli anni 2015 e 2016, innanzitutto all'immissione in ruolo dei vincitori di concorso pubblico collocati nelle graduatorie vigenti o approvate all'entrata in vigore della legge n. 190 del 2014.
- 3) Con riguardo specifico all'ulteriore priorità individuata dal comma 424 per le assunzioni del personale, ovvero la ricollocazione delle unità soprannumerarie destinatarie dei processi di mobilità, è da ritenere che la determinazione delle unità in soprannumero potrà avvenire solo con la anzidetta definizione del processo di riorganizzazione degli enti locali da parte del **legislatore regionale** nel rispetto delle prerogative statutarie (...).
- 4) In conclusione, con le precisazioni e i distinguo tratteggiati nella deliberazione, la Corte conclude per l'applicabilità della legge di stabilità anche negli enti locali dell'isola.

Possibili applicazioni

Dato atto di talune incertezze interpretative che ancor oggi caratterizzano il dibattito dottrinale, alcune prime conclusioni, allo stato, possono comunque trarsi. Anzitutto deve evidenziarsi che il Legislatore non introduce un divieto *tout court* di assunzione negli Enti locali; attraverso una particolare tecnica di redazione della norma imperativa impone, tra gli altri, agli Enti locali di riservare con le modalità e nei termini stabiliti dalla norma, gli spazi assunzionali (spazi di spesa) riservandoli ai processi in atto di dismissione delle province e di assorbimento di parte del relativo personale, sotto comminatoria di nullità degli eventuali contratti conclusi in violazione delle suddette norme.

Valida la superiore premessa, si possono ragionevolmente sostenere le seguenti illazioni:

1. **DIVIETO DI ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO.** La norma di legge consente, all'interno della più generale cornice normativa concernente le facoltà assunzionali delle Regioni e degli Enti locali (testualmente: "*nelle percentuali stabilite dalla normativa vigente (...)*"), oggi rappresentata dalle disposizioni del decreto "Madia", D. L. n. 90/2014, esclusivamente l'assunzione di personale con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato dei vincitori di concorsi pubblici presenti nelle relative graduatorie vigenti o già approvate alla data del 1° gennaio 2015. E' utile sottolineare a tal proposito quale naturale corollario che: A) detta possibilità è concessa esplicitamente (solo) per i soli vincitori di concorso, ovvero per i soli candidati che si siano collocati, nell'ambito della graduatoria concorsuale, in posizione utile ai fini della copertura dei posti messi originariamente a concorso; B) la stessa facoltà non può, pertanto, essere esercitata, per l'assunzione degli idonei, cioè di quei concorrenti che si siano collocati in graduatoria, ma non in posizione utile ai fini dell'assunzione relativamente ai posti messi a concorso; C) la norma, inoltre, fa espresso riferimento ai concorsi pubblici, sull'evidente presupposto che ad oggi - dopo l'entrata in vigore del D. L. n° 150/2009 - non sia più ammissibile alcun utilizzo

AF

di eventuali graduatorie formate, a suo tempo, a seguito di procedure concorsuali interne o di progressioni verticali (sul punto si vedano le chiare conclusioni alle quali, già da tempo, era pervenuta la magistratura contabile: cfr., *ex plurimis*, Sezione regionale di controllo per il Piemonte, Delibera n. 343 del 25/09/2013).

2. **RICOLLOCAZIONE DEL PERSONALE DIPENDETE DELLE PROVINCE.** La disposizione, poi, riserva la restante disponibilità assunzionale alla ricollocazione del personale dipendente dalle Province che risulterà in ruolo soprannumerario e, per questo, destinato a processi di riassegnazione per mobilità presso altre amministrazioni pubbliche ai sensi dei commi 421 e 422 della legge di stabilità. Da quanto sopra, quindi, emerge che le disponibilità economiche che gli enti possono destinare alle assunzioni di personale con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato sono limitate, per gli anni 2015 e 2016, alle sole assunzioni dei vincitori di concorso di cui al punto 1. ed agli esuberi di cui al presente punto 2., senza poter esercitare alcuna ulteriore e diversa facoltà assunzionale che, per effetto della legge n. 190/2014, viene, di fatto, sospesa per il biennio in considerazione;

3. **AVVIO DELLE PROCEDURE DI MOBILITA'.** Se il divieto, come detto, riguarda il corretto utilizzo delle quote assunzionali, si deve concludere che la norma permetta ancora la mobilità di personale tra enti; procedura, quest'ultima, che pacificamente viene inquadrata, sia in dottrina che in giurisprudenza, nell'ambito di una "cessione del contratto di lavoro"; infatti, le limitazioni dettate dalla disposizione si riferiscono, espressamente ed esclusivamente, alle "*percentuali stabilite dalla normativa vigente*". È chiaro, quindi, come il riferimento esplicito alle percentuali entro le quali è consentito assumere da parte delle amministrazioni regionali e locali operato dalla norma attenga, esclusivamente, alle assunzioni di personale mediante le ordinarie procedure di reclutamento e non, invece, alle mobilità esterne tra enti, le quali, infatti, non vengono computate,

secondo un pacifico e consolidato orientamento giurisprudenziale delle diverse sezioni regionali di controllo della Corte dei conti, nell'ambito delle medesime percentuali assuntive, risultando "neutre" rispetto alle stesse. **3.1 LA NEUTRALITA' FINANZIARIA DEI PROCESSI DI MOBILITA'**. Ai sensi del comma 1 dell'art. 30 del Dlgs n. 165/2001 nel testo previgente alla riforma "Madia" "le amministrazioni potevano ricoprire posti vacanti in organico mediante cessione del contratto di lavoro di dipendenti appartenenti alla stessa qualifica in servizio presso altre amministrazioni, che facciano domanda di trasferimento. Le amministrazioni dovevano in ogni caso rendere pubbliche le disponibilità dei posti in organico da ricoprire attraverso il passaggio diretto di personale da altre amministrazioni, fissando preventivamente i criteri di scelta. Il trasferimento era disposto previo parere favorevole dei dirigenti responsabili dei servizi e degli uffici cui il personale è o sarà assegnato sulla base delle professionalità in possesso del dipendente in relazione al posto ricoperto o da ricoprire". Secondo la previsione di cui al successivo comma 2-bis del predetto art. 30, le amministrazioni, prima di procedere all'espletamento di procedure concorsuali, finalizzate alla copertura di posti vacanti in organico, dovevano attivare le procedure di mobilità di cui al comma 1 provvedendo, in via prioritaria, all'immissione in ruolo dei dipendenti, provenienti da altre amministrazioni, in posizione di comando o di fuori ruolo. Il nuovo testo dell'art. 30, a seguito dell'entrata in vigore del D.L. n° 90/2014, prevede talune modifiche. Tuttavia, per quel che importa sottolineare in questa sede, benché, nella nuova formulazione legislativa, sia scomparsa la frase "*cessione del contratto*", resta ferma che la mobilità fra enti pubblici non potrà in ogni caso comportare la costituzione di un nuovo rapporto di lavoro con i soggetti interessati, ma ad essa si applicherà in ogni caso la cessione del contratto di lavoro, contratto già in essere con l'originaria amministrazione di appartenenza del dipendente. Da ciò ne discende che la procedura di mobilità integra una modificazione soggettiva del rapporto di lavoro, con il consenso

di tutte le parti, e quindi una vera e propria cessione del contratto. Entro tale cornice normativa, da tempo si discute, sia in dottrina che in giurisprudenza, se tali procedure possano essere considerate neutre rispetto alle facoltà assunzionali usufruibili dalle pubbliche amministrazioni locali ed in particolare qualora attraverso di esse si coprano posti vacanti a seguito di cessazione per pensionamento, decesso o altri motivi quali la creazione di posti ex novo. A tal proposito occorre rammentare che in ordine al rapporto tra l'istituto della mobilità volontaria e la normativa limitativa delle assunzioni da parte delle Amministrazioni viene in rilievo l'articolo 1, comma 47 della legge 30 dicembre 2004 n. 311 secondo cui "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". La norma, che riguarda gli enti sottoposti a vincoli assunzionali, configura la mobilità come una possibilità di reclutamento di personale in deroga ai limiti normativamente previsti. Tale norma è stata oggetto di ripetute pronunce della giurisprudenza contabile: in tema di procedure di mobilità, ed in particolare sulla neutralità finanziaria delle stesse in relazione ai vincoli assunzionali in particolare per i comuni non soggetti al Patto di Stabilità, vi sono numerosi precedenti che hanno trattato i profili di carattere generale che disciplinano la materia (cfr. Corte Conti, sez. contr. Lombardia n. nn. 123/2010, 443/2010; 314/2011, 429/2011; 539/2013; sez. contr. Piemonte 71/2012; sez. Contr. Veneto 162/2013). Le Sezioni riunite della Corte dei conti, in sede di controllo, hanno affermato, nella deliberazione n.59/CONTR/10 del 6 dicembre 2010, che "relativamente agli enti locali non sottoposti al patto di stabilità interno, nei confronti dei quali operano i vincoli in materia di assunzione previsti dall'articolo 1, comma 562 della legge n. 296 del 2006, le cessioni per mobilità volontaria possono essere considerate

come equiparabili a quelle intervenute per collocamento a riposo nella sola ipotesi in cui l'ente ricevente non sia a sua volta sottoposto a vincoli assunzionali". Tale conclusione è avvalorata dall'affermazione, contenuta nella deliberazione n.53/2010 delle stesse Sezioni Riunite, che " l'obiettivo della neutralità finanziaria si può conseguire, a livello di comparto, quando entrambi gli enti locali sono soggetti a vincoli di assunzione (o, meglio ancora, sono in regola con le prescrizioni del patto) ". In particolare con la menzionata pronuncia n. 59/2010 le Sezioni Riunite hanno altresì statuito con riferimento alla mobilità tra enti soggetti a regime vincolistico che "poiché l'ente che riceve personale in esito alle procedure di mobilità non imputa tali nuovi ingressi alla quota di assunzioni normativamente prevista, per un ovvio principio di parallelismo e al fine di evitare a livello complessivo una crescita dei dipendenti superiore ai limiti di legge, l'ente che cede non può considerare la cessazione per mobilità come equiparata a quelle fisiologicamente derivanti da collocamenti a riposo. Espletate le procedure di mobilità l'ente ricevente resta, infatti, libero di effettuare un numero di assunzioni compatibile con il regime vincolistico e con le vacanze residue di organico ". Da tali pronunce deriva quindi che ai fini della disciplina limitativa delle assunzioni per il personale -in caso di enti entrambi sottoposti a limiti alla facoltà di procedere a nuovi reclutamenti - il trasferimento in mobilità, per l'ente di origine, non costituisce "cessazione" legittimante assunzioni sul mercato del lavoro esterno alla pubblica amministrazione e che, dall'altro lato, non costituiscono "assunzioni", per l'ente destinatario, gli ingressi di personale in mobilità (in questo senso altresì il Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri pronunciatisi dapprima con la circolare n. 4/2008 e poi con parere n. 4 del 19 marzo 2010). Naturalmente, come precisato dalla giurisprudenza contabile (Corte Conti, sez. contr. Lombardia n. 123/2010), " è pur sempre necessario che l'ente presso il quale il dipendente sarà chiamato a prestare servizio sia nelle condizioni di poter assumere

personale aggiuntivo (in relazione al rispetto delle regole del Patto di Stabilità o al rapporto tra spesa di personale e spesa corrente). Per altro verso, il comune dal quale il personale viene trasferito potrà procedere a nuove assunzioni ovvero ad acquisire personale in mobilità solo se ciò è consentito dai parametri per esso fissati, tenendo presente che l'onere del personale in uscita non dovrà essere inserito nel computo della spesa relativa ". Ancora è stato precisato che né la normativa sulla mobilità disciplinata dal d.lgs. n. 165/2001, né la disciplina sulla finanza pubblica che ha introdotto particolari limitazioni alla spesa di personale hanno limitato la possibilità di ricorrere a mobilità all'interno di categorie di enti che debbono applicare le stesse regole di finanza pubblica: la mobilità, pertanto, può essere attuata anche fra enti che debbono rispondere a limiti differenziati purché a conclusione dell'operazione non vi sia stata alcuna variazione nella consistenza numerica e nell'ammontare della spesa di personale. (Corte Conti, sez. contr. Lombardia, n. 521/2010). Inoltre la Sezione delle 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 spesa, dell'avvenuta cessazione 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 ". E' ancora stato precisato sempre dalla Sezione Autonomie che "la mobilità in entrata, anche intercompartimentale, tra amministrazioni sottoposte a disciplina limitativa, è libera in quanto tale modalità di trasferimento non genera alcuna variazione della spesa complessiva e, quindi, l'operazione risulta neutra per la finanza pubblica ". In proposito circa la natura libera della mobilità in entrata, sotto il profilo

dell'invarianza della spesa si è ancora pronunciata la giurisprudenza contabile che ha ribadito il fatto che il trasferimento per mobilità non produce effetti nell'ambito del perimetro della spesa pubblica. (Corte Conti, sez. contr. Lombardia, 29.4.2010, n. 524; Corte Conti, sez. contr. Puglia, 5.5.2013 n. 95). Considerato dunque che la mobilità in entrata è libera (tra enti soggetti a disciplina limitativa) perché -come già detto- non genera una variazione della spesa complessiva allora deve affermarsi che il procedimento mobilità, per effetto del quale l'ente ricevente accoglie un dipendente, determina solamente uno spostamento di unità, finanziariamente neutro, tra due distinti enti, sicchè la suddetta operazione - essendo del tutto neutrale - non ha alcuna incidenza sulle capacità assunzionali dell'ente ricevente che saranno computate sulla base delle cessazioni per pensionamento, decesso o altre cause (ovviamente non conteggiando i posti vacanti per effetto di eventuali mobilità in uscita verso enti soggetti alla disciplina limitativa) avvenute nel corso dell'anno precedente. Come è stato detto infatti dalla giurisprudenza “non costituiscono assunzioni per l'ente destinatario, gli ingressi di personale in mobilità” (Corte Conti, sez. contr. Lombardia, 15.4.2013, n. 140) che ha dunque ritenuto legittimo “procedere al reclutamento di personale da altri enti, tramite la procedura di mobilità volontaria, senza ricadere nei limiti della disciplina del turn-over, sempre che l'ente di provenienza sia ente sottoposto anch'esso a limitazioni sulla spesa per il personale .” E' stato ulteriormente precisato che “il trasferimento in mobilità, per l'ente di origine, non costituisce “cessazione” legittimante assunzioni sul mercato del lavoro esterno alla pubblica amministrazione; correlativamente non costituiscono “assunzioni”, per l'ente destinatario, gli ingressi di personale in mobilità e pertanto esse non vanno a detrimento del monte assunzioni effettuabili secondo la disciplina limitativa applicabile all'ente di destinazione” (Corte Conti, sez. contr. Campania, 13.2.2014, n. 11). In tale quadro dunque non dovendo computarsi quale nuova assunzione l'ingresso di una nuova unità di personale in esito ad un processo di mobilità (da

ente soggetto ai medesimi vincoli), l'operazione non risulta incidere nella determinazione della quota di turn over che l'ente locale può coprire nel rispetto delle previsioni di legge. Va in secondo luogo osservato che "il fatto che l'eventuale dipendente assunto in mobilità vada a coprire presso l'ente ricevente un posto vacante di categoria corrispondente a quella di appartenenza (...), ma differente rispetto a quella prevista nel precedente assetto organizzativo dell'ente locale - in cui l'originario posto era di categoria superiore (...), già occupato da un dipendente a sua volta trasferitosi presso altra amministrazione a seguito di mobilità) ed in seguito trasformato per volontà dello stesso ente locale - appare elemento del tutto irrilevante, insuscettibile di produrre effetti ostativi circa la possibilità di assunzione da parte dell'ente ricevente". Giova comunque ribadire che per poter procedere a trasferimenti per mobilità è necessario che l'ente presso il quale il dipendente è chiamato a prestare servizio sia nelle condizioni di poter assumere personale aggiuntivo. Dunque ai fini di una legittima procedura di mobilità in entrata è comunque sempre necessario che l'ente ricevente: a) osservi il limite della complessiva spesa del personale di cui all'art. 1 co. 557 della legge n. 296 del 2006; b) risulti in linea con le regole dettate dal Patto di Stabilità interno; c) rispetti la normativa sui tempi medi di pagamento. La citata circolare n° 1/2015 a commento dell'art.1, commi 424 e 425 della L. n. 190/2014 sostiene, tuttavia, in maniera alquanto laconica senza alcun ancoraggio al dato normativo, un indirizzo restrittivo, disponendo che *"non è consentito bandire nuovi concorsi a valere sui budget 2015 e 2016, né procedure di mobilità"*, facendo salve soltanto le procedure di mobilità volontaria avviate prima del 1° gennaio 2015 che possono essere concluse. Aggiunge la circolare che *"fintanto che non sarà implementata la piattaforma di incontro di domanda e offerta di mobilità presso il Dipartimento della funzione pubblica, è consentito alle amministrazioni pubbliche indire bandi di procedure di mobilità volontaria riservate esclusivamente al personale di ruolo degli enti di area vasta"*. Due autorevoli e recenti indirizzi

AF

della magistratura contabile consentono di sostenere, invece, con dovizia di argomenti, una diversa tesi. Dette argomentazioni si basano, infatti, sull'attuale vigenza dell'articolo 1, comma 47, della legge 311/2014, in cui si stabilisce che quando ci sono limitazioni alle assunzioni di personale a tempo indeterminato sono consentiti i trasferimenti per mobilità. Questo significa che, ai soli fini della capacità assunzionale (e non ai fini del contenimento della spesa di personale) la mobilità è "neutra", ovvero, in entrata, non erode il turn-over. La deliberazione n. 85/2015 della Corte dei Conti, sezione di controllo per la Lombardia, precisa chiaramente che il legislatore, con il comma 424 della legge di stabilità per il 2015, ha di fatto assimilato la mobilità dei dipendenti in soprannumero delle Province a un'assunzione e di conseguenza, non essendo «finanziariamente neutra», risulta sottostare ai vincoli del turn-over. Quindi, la riserva in favore dei dipendenti soprannumerari della Province può operare solo rispetto alla capacità assunzionale e non alle mobilità, quando le stesse possano essere considerate neutre. Lo spiega autorevolmente anche la Corte dei Conti della Sicilia, nella deliberazione n. 119/2015, affermando che la neutralità dell'operazione comporta che, in termini generali, questa forma di mobilità volontaria non fa venire meno risorse assunzionali, per cui è da ritenere che la limitazione prevista dal comma 424 della legge 190/2014, in assenza di una diversa ed espressa previsione normativa, possa non considerarsi ostativa a eventuali ingressi di personale in mobilità provenienti da enti comunque sottoposti ai medesimi vincoli. Per completezza di esposizione si evidenzia che, a parte isolate posizioni, la dottrina ampiamente maggioritaria sostiene la tesi dell'ammissibilità delle procedure di mobilità anche dopo l'entrata in vigore della L. n. 190/2014 (cfr., tra gli altri, Tamassia Luca, *Enti Locali & P.A.*, *Quotidiano del Sole 24ore*, 21/01/2015).

4. **CATEGORIE PROTETTE**. Identiche conclusioni debbono parimenti essere sostenute per le categorie protette; in questo senso, sono da ritenersi sterilizzate rispetto agli effetti normativi di riduzione delle

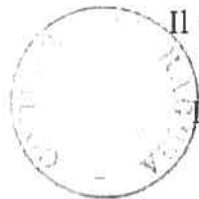
facoltà assunzionali anche le assunzioni di personale appartenente alle categorie protette ai sensi della legge n. 68/1999, pur nei limiti delle quote d'obbligo, trattandosi, in verità, di stretti adempimenti normativi mai confluiti storicamente nel contesto delle limitazioni assunzionali delle amministrazioni pubbliche percentualmente stabilite e, pertanto, a queste del tutto aliene.

5. **ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO.** Una stretta esegesi letterale della norma unitamente ad una sua interpretazione teleologica, se da una parte consente, al momento, di poter escludere l'attivazione di nuove procedure di reclutamento (almeno per gli anni 2015-2016) finalizzate ad acquisire personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, d'altra, permette di ritenere ancora ammissibili le procedure costitutive di rapporti di lavoro a tempo determinato o flessibile (vds. art. 36 del D. lgs. n° 165/2001, artt. 90 e 110, commi 1 e 2, del D. lgs. n° 267/2000, l'art. 56, d.p.r. n. 3/57, l'art. 14 C.C.N.L. 22/01/2004) e/o relative ad esigenze stagionali (vds. art. 208 D. Lgs n. 285/92) atteso che la norma legislativa riduce gli spazi assunzionali limitatamente alla (sola) particolare fattispecie dei rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato, lasciando inalterata, pertanto, l'attuale disciplina, normativa e contrattuale, dei rapporti di lavoro flessibile ed a tempo determinato. Alle suddette note fattispecie deve, poi, aggiungersi un istituto («l'avvalimento in regime di convenzione» tra Enti), esplicitamente richiamato dall'art. 1, comma 427 della legge n° 190/2014 e non ancora compiutamente disciplinato (*“Nelle more della conclusione delle procedure di mobilità di cui ai commi da 421 a 428, il relativo personale rimane in servizio presso le città metropolitane e le province con possibilità di avvalimento da parte delle regioni e degli enti locali attraverso apposite convenzioni che tengano conto del riordino delle funzioni e con oneri a carico dell'ente utilizzatore”*). La tesi trova conferma anche tra i più attenti e accreditati studiosi della materia (cfr., tra gli altri, Bianco Arturo, in *Enti Locali & P.A.*, quotidiano del sole 24ore, 6 marzo 2015, dove l'autore evidenzia, in premessa, *“I Comuni e le Regioni possono assumere a tempo indeterminato negli anni 2015 e 2016 personale che non*

sia collocato in sovrannumero dalle Province e dalle Città metropolitane in misura assai limitata. Occorre subito precisare che queste limitazioni non si applicano alle assunzioni a tempo determinato, comprese quelle di dirigenti o responsabili ex articolo 110 del Tuel, e alle altre assunzioni flessibili (quali contratti di somministrazione, voucher eccetera), per le quali occorre verificare il possesso dei requisiti per effettuare assunzioni e il rispetto del tetto massimo di spesa (...)

6. **IL RISPETTO DEL DUPLICE INELUDIBILE VINCOLO DEL PATTO DI STABILITA' INTERNO E DELLA SOSTENIBILITA' FINANZIARIA.** Per completezza, si evidenzia, infine, che la particolare finalità di tutela della disposizione nei riguardi del personale in eccedenza delle Province ha suggerito, al legislatore, di consentire l'impiego delle restanti quote di spesa di personale cessato negli anni precedenti a quelli oggetto di limitazione (anni 2014 e 2015) rispetto alle percentuali attualmente assentite dall'ordinamento, per l'esclusiva finalità di ricollocamento del predetto personale, fermi restando, tuttavia, il rispetto del patto di stabilità interno nonché la sostenibilità di spesa da parte dell'ente utilizzatore di tale ulteriore spazio assuntivo, provvedendo a neutralizzare, peraltro, in funzione incentivante, tale ulteriore carico finanziario rispetto ai vigenti limiti di spesa di personale di cui all'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006.

Svolte le superiori premesse si ritiene, conclusivamente, che, allo stato, si possa procedere all'avvio delle procedure di selezione e/o di reclutamento in conformità e in coerenza con le determinazioni assunte in sede di programmazione delle assunzioni.



Il dirigente di settore

Dr. Rosario Spata