

LE ASSUNZIONI

LE ASSUNZIONI

I LIMITI DEL D.L. n.90/2014

Enti soggetti a Patto

Facoltà di assumere:

- 2014/2015 nel limite del 60% della spesa relativa alle cessazioni intervenute nell'anno precedente
- 2016/2017 nel limite del 80% della spesa relativa alle cessazioni intervenute nell'anno precedente
- 2018 nel limite del 100% della spesa relativa alle cessazioni intervenute nell'anno precedente

In precedenza:

- Anni 2012-2013 nel limite del 40% della spesa relativa alle cessazioni intervenute nell'anno precedente

LE ASSUNZIONI

I LIMITI DEL D.L. n.90/2014

Enti soggetti a Patto

Art.3 c.5 D.L.n. 90/2014

“A decorrere dall’anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a tre anni ...” ..” ...e' altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al triennio precedente..”

LE ASSUNZIONI

Enti soggetti a Patto

Assunzioni nei limiti di spesa cumulando le quote delle cessazioni dal servizio non utilizzate negli anni precedenti (2012,2013,2014, 2015, 2016), così calcolate: anni 2012 e 2013 limite 40%, anno 2014 limite 60%, anno 2015 limite 60%, anno 2016 limite 80% della spesa relativa al personale di ruolo cessato

LE ASSUNZIONI

I LIMITI DEL D.L. n.90/2014

Enti soggetti a Patto

quando il legislatore interviene per modificare solo la percentuale del c.d. turn over, al fine di calcolare la “capacità assunzionale” bisogna prendere come riferimento la percentuale indicata per l’anno in cui si intende avviare la procedura di assunzione, a prescindere da quale fosse la percentuale indicata nell’anno a cui si riferiscono le cessazioni intervenute (Corte Conti Lombardia delibera n.23/17)

LE ASSUNZIONI

I LIMITI DELLA L.N.208/2015

Enti soggetti a Patto

Comma 228. Riduzione turn-over per il personale non dirigente

Nel triennio 2016-2018 Regioni ed Enti locali possono procedere ad assunzioni di **personale a tempo indeterminato di qualifica non dirigenziale** nel limite di un contingente di personale corrispondente, per ciascuno dei predetti anni, ad una spesa pari al **25%** di quella relativa al medesimo personale cessato nell'anno precedente.

LE ASSUNZIONI

I LIMITI DELLA L.N.208/2015

Enti soggetti a Patto

Comma 228. Riduzione turn-over per il personale non dirigente.

Esclusioni

Tale limitazione del turn-over:

-non riguarda il **personale di qualifica dirigenziale**, per il quale rimangono pertanto in vigore le percentuali stabilite dall'art. 3, comma 5, del decreto legge n. 90/2014,

Pertanto:

Dirigenti: 80% nel 2016 e nel 2017, 100% dal 2018

LE ASSUNZIONI

I LIMITI DELLA L.N.208/2015

Comma 228. Riduzione turn-over per il personale non dirigente.

Esclusioni (3) ...

- non riguarda il personale dei Comuni istituiti a seguito di fusioni intervenute dall'anno 2011, e le Unioni di Comuni, per i quali il successivo **comma 229** stabilisce che possano procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite del 100 per cento della spesa relativa al personale di ruolo cessato dal servizio nell'anno precedente;
- non riguarda altresì i comuni con popolazione fino a 1.000 abitanti, per i quali il **comma 762** fa salva la disciplina di maggior favore stabilita dall'art. 1, comma 562, della legge 296/2006, che consente l'assunzione di personale nel limite delle cessazioni di rapporti di lavoro a tempo indeterminato complessivamente intervenute nel precedente anno;

Pertanto:

Fusioni post 2011 e Unioni di Comuni: 100% dall'anno 2016

Comuni fino a 1.000: 100% dall'anno 2006

LE ASSUNZIONI

I LIMITI DEL D.L. n.90/2014

Limiti assunzionali nei Comuni con popolazione superiore a 1.000 abitanti:

In riferimento alla fruizione delle facoltà assunzionali per il 2018: in base all'[articolo 22 del D.L. n. 50/2017](#), nei Comuni con più di mille abitanti, per l'annualità 2018, le facoltà assunzionali a tempo indeterminato per le qualifiche non dirigenziali sono innalzate al 75% (non più 25%) della spesa corrispondente alle cessazioni dell'esercizio precedente. È richiesto però che il rapporto tra dipendenti e popolazione dell'anno precedente risulti inferiore al limite fissato per gli enti dissestati e/o strutturalmente deficitari - per gli anni 2017/2019 - dal [Decreto Min. Interno 10 Aprile 2017](#).

Questa percentuale giunge fino al 90% nel 2018 per i Comuni con più di mille abitanti che:

- 1] rispettano gli obiettivi del pareggio di bilancio,
- 2] lasciano spazi finanziari inutilizzati inferiori all'1% degli accertamenti delle entrate finali dell'esercizio.

Per i Comuni con popolazione compresa fra mille e 5 mila abitanti, che rilevano nell'anno precedente una spesa di personale inferiore al 24% della media delle entrate correnti registrate nei consuntivi dell'ultimo triennio, il turnover è innalzato al 100%.

LE ASSUNZIONI

I LIMITI DEL D.L. n.14/2017

negli anni 2017 e 2018 i comuni che, nell'anno precedente, hanno rispettato gli obiettivi del pareggio di bilancio di cui all'art. 9 della legge 24 dicembre 2012, n. 243, possono assumere a tempo indeterminato personale di polizia locale nel limite di spesa individuato applicando le percentuali stabilite dall'art. 3, comma 5, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, alla spesa relativa al personale della medesima tipologia cessato nell'anno precedente, fermo restando il rispetto degli obblighi di contenimento della spesa di personale di cui all'art. 1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. Le cessazioni di cui al periodo precedente non rilevano ai fini del calcolo delle facoltà assunzionali del restante personale secondo la percentuale di cui all'art. 1, comma 228, della legge 28 dicembre 2015, n. 208". Nel d.l. 90/2014 era previsto: "La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura dell'80 per cento negli anni 2016 e 2017 e del 100 per cento a decorrere dall'anno 2018".

LE ASSUNZIONI

I LIMITI DELLA L.N.208/2015

Comma 228. Riduzione turn-over per il personale non dirigente.

Esclusioni (4)

Rimane ferma per gli Enti locali la possibilità di effettuare assunzioni a tempo indeterminato cumulando le cessazioni intervenute nei tre anni precedenti e di utilizzare i residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al triennio precedente, ai sensi dell'art. 3, comma 5, del decreto – legge n. 90/2014 (come modificato dal DL EELL 2015)

LE ASSUNZIONI

I LIMITI DELLA L.N.232/2016

La finanziaria 2017

Art.1 c.475

e) nell'anno successivo a quello di inadempienza (mancato conseguimento del saldo) l'ente non può procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto. E' fatto altresì divieto agli enti di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della presente disposizione. Le regioni, le città metropolitane e i comuni possono comunque procedere ad assunzioni di personale a tempo determinato, con contratti di durata massima fino al 31 dicembre del medesimo esercizio, necessari a garantire l'esercizio delle funzioni di protezione civile, di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale nel rispetto del limite di spesa di cui al primo periodo del comma 28 dell'articolo 9 del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122;

LE ASSUNZIONI

enti soggetti al Patto di Stabilità

- Come si calcola il risparmio della spesa corrispondente alle cessazioni dell'anno precedente?

LE ASSUNZIONI

enti soggetti al Patto di Stabilità

DFP nota n. 46078/2010

I risparmi realizzati sono sempre quantificati su base annuale a prescindere dal momento della cessazione dal servizio. Tra le voci di calcolo non rientrano però tutte le indennità o compensi che ritornano al fondo per le risorse decentrate (Ria, progressioni orizzontali). Il valore da conteggiare per ciascun dipendente è quello previsto quale costo di accesso ai posti della dotazione organica, ovvero la categoria di riferimento con posizione economica iniziale.

Per la dirigenza il trattamento retributivo va calcolato senza tenere conto delle voci che al momento della cessazione affluiscono al fondo. In altri termini, il risparmio si calcola a prescindere dall'incarico dirigenziale di cui il soggetto era titolare.

LE ASSUNZIONI

enti soggetti al Patto di Stabilità

Conferenza delle regioni (10/2/2011 integrato il 13/10/2011)

Determinazione costo lordo annuo cessazioni:

*Stipendio tabellare medio della categoria+indennità di vacanza
contrattuale+indennità di comparto+oneri conseguenti+IRAP*

Determinazione costo lordo annuo nuove assunzioni:

*Stipendio tabellare della posizione economica+ indennità di vacanza
contrattuale+indennità di comparto+oneri conseguenti+IRAP*

LE ASSUNZIONI

enti soggetti al Patto di Stabilità

MEF Circolare n.12 del 15/4/2011

Le economie da cessazione di personale e gli oneri connessi alle nuove assunzioni devono essere determinati tenendo conto del trattamento economico complessivo ivi compreso quello accessorio.

LE ASSUNZIONI

enti soggetti al Patto di Stabilità

Un caso particolare

La trasformazione del rapporto di lavoro da p.t a tempo pieno
sconta le stesse regole e limiti previsti per le nuove
assunzioni quando il rapporto è stato costituito
originariamente a tempo parziale (art.3 c.101
L.n.244/2007)

LE ASSUNZIONI

Quali sono le cessazioni dal servizio che possono dar luogo a nuove assunzioni?

LE ASSUNZIONI

Il significato di cessazione è indubbio

- si fa riferimento alle sole risoluzioni di rapporto lavorativo, quali:

- Collocamento a riposo
- Licenziamento
- Decesso

LE ASSUNZIONI

enti non soggetti al Patto di Stabilità

Art.1 c.562 L.n.296/2006 (modificato dalla l.n.44/2012).

“Per gli enti non sottoposti alle regole del patto di stabilità interno, le spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, non devono superare il corrispondente ammontare dell'anno **2008**. Gli enti di cui al primo periodo possono procedere all'assunzione di personale nel limite delle cessazioni di rapporti di lavoro a tempo indeterminato complessivamente intervenute nel precedente anno, ivi compreso il personale di cui al comma 558.”

LE ASSUNZIONI

enti non soggetti al Patto di Stabilità

- La Corte dei Conti :

Ha ritenuto che- in merito alle modalità di calcolo delle cessazioni- l'Ente possa considerare complessivamente il numero delle cessazioni intervenute dal 2005 in poi (primo anno di riferimento ai sensi del comma 562 dell'articolo unico della legge n. 296/2006 (Finanziaria 2007)) non ancora ricoperte. Ciò in considerazione del fatto che le relative assunzioni, anche se non ancora effettuate, sono comunque autorizzate ai sensi del comma 562 della Finanziaria 2007.

(Corte Conti Lombardia n.33/2008, Corte dei Conti sez.autonomie n.8/2008)

LE ASSUNZIONI

I limiti assuntivi non si applicano alle assunzioni di personale appartenente alle categorie protette

LA MOBILITA'

LE MOBILITA'

L'ART.30 DLGS N.165/2001

Le amministrazioni possono ricoprire posti vacanti in organico mediante passaggio diretto di dipendenti appartenenti a una qualifica corrispondente e in servizio presso altre amministrazioni, che facciano domanda di trasferimento, previo assenso dell'amministrazione di appartenenza. Le amministrazioni, fissando preventivamente i requisiti e le competenze professionali richieste, pubblicano sul proprio sito istituzionale, per un periodo pari almeno a trenta giorni, un bando in cui sono indicati i posti che intendono ricoprire attraverso passaggio diretto di personale di altre amministrazioni, con indicazione dei requisiti da possedere.

LE MOBILITA'

Art. 14 comma 7 D.L. n.95/2012

Le cessazioni dal servizio per processi di mobilità, nonché quelle disposte a seguito dell'applicazione della disposizione di cui all'articolo 2, comma 11, lettera a), limitatamente al periodo di tempo necessario al raggiungimento dei requisiti previsti dall'[articolo 24 del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201](#), convertito, con modificazioni, dalla [legge 22 dicembre 2011, n. 214](#), non possono essere calcolate come risparmio utile per definire l'ammontare delle disponibilità finanziarie da destinare alle assunzioni o il numero delle unità sostituibili in relazione alle limitazioni del turn over.

Art.1 c.47 L.311/2004:”In vigenza di disposizioni che stabiliscono un regime di limitazioni 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, purchè abbiano rispettato il patto di stabilità interno per l’anno precedente”

LE MOBILITA'

In una nota del 16 gennaio 2014, il Ministero dell'Interno, precisa innanzitutto, richiamando il parere 5/2010 della Funzione Pubblica, *che la procedura di mobilità, dal punto di vista della spesa di personale globalmente considerata, è operazione neutra per la finanza pubblica se effettuata tra amministrazioni entrambe sottoposte a vincoli in materia di assunzioni a tempo indeterminato. In tal caso, infatti, la mobilità non è qualificabile come assunzione da parte dell'amministrazione ricevente unità di personale e i nuovi ingressi non vanno ad incidere sulla quota di assunzioni prevista dalla normativa vigente, così come la mobilità stessa non può essere computata come cessazione da parte dell'ente che cede personale in mobilità, al fine di procedere a nuove assunzioni al di fuori dei limiti previsti dalla disciplina vigente.*

LE MOBILITA'

“la mobilità in entrata è libera allora deve affermarsi che il procedimento di 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.” (Corte Conti, sez. Piemonte delibera n.59/2014)

LE MOBILITA'

L'ART.4 C.2 d.l. N.90/2014

- i dipendenti pubblici possono essere trasferiti all'interno della stessa amministrazione o, previo accordo tra le amministrazioni interessate, in altra amministrazione, in sedi collocate nel territorio dello stesso comune ovvero a distanza non superiore a cinquanta chilometri dalla sede cui sono adibiti
- non è necessario che il provvedimento di trasferimento sia motivata da comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive
- non opera in questo caso il concetto di unità produttiva
- Con decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, previa consultazione con le confederazioni sindacali rappresentative e previa intesa, ove necessario, in sede di conferenza unificata di cui all'*articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281*, possono essere fissati criteri per realizzare i processi di cui al presente comma, anche con passaggi diretti di personale tra amministrazioni senza preventivo accordo, per garantire l'esercizio delle funzioni istituzionali da parte delle amministrazioni che presentano carenze di organico.
- Le disposizioni di cui al presente comma si applicano ai dipendenti con figli di età inferiore a tre anni, che hanno diritto al congedo parentale, e ai soggetti di cui all'*articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104*, e successive modificazioni, con il consenso degli stessi alla prestazione della propria attività lavorativa in un'altra sede

Il trasferimento, presso altra amministrazione, deve intendersi quale mobilità ovvero quale comando o distacco?

LE ASSUNZIONI

L'INQUADRAMENTO

L'inquadramento del dipendente trasferito a mezzo di mobilità avviene con applicazione esclusiva del trattamento giuridico ed economico, compreso quello accessorio, previsto nei contratti collettivi vigenti nel comparto della stessa amministrazione.

In assenza di una tabella di equiparazione, prevista tuttavia dall'art.29 bis Dlgs n.165/2001, l'inquadramento giuridico del personale proveniente da comparti diversi avviene con la comparazione del trattamento economico fondamentale in atto e l'individuazione della corrispondente categoria prevista nel CCNL del comparto cui appartiene la nuova Amministrazione

L'eventuale differenza è conservata quale assegno ad personam riassorbibile posto che la mobilità si configura quale cessione di contratto senza pertanto una novazione oggettiva dello stesso

LE ASSUNZIONI

L'INQUADRAMENTO

Art.1 c.458 L.n.147/2013

458. L'articolo 202 del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3, e l'articolo 3, commi 57 e 58, della legge 24 dicembre 1993, n. 537, sono abrogati. Ai pubblici dipendenti che abbiano ricoperto ruoli o incarichi, dopo che siano cessati dal ruolo o dall'incarico, è sempre corrisposto un trattamento pari a quello attribuito al collega di pari anzianità.

La norma interviene sul principio del divieto della revisione in negativo del trattamento economico del personale sopprimendolo.

La norma si applica a tutte le ipotesi di progressione di carriera e non già alla fattispecie della mobilità

LE ASSUNZIONI

L'INQUADRAMENTO

Art.202 T.U.n.3/1957

Nel caso di passaggio di carriera presso la stessa o diversa amministrazione agli impiegati con stipendio superiore a quello spettante nella nuova qualifica è attribuito un assegno personale, utile a pensione, pari alla differenza fra lo stipendio già goduto ed il nuovo, salvo riassorbimento nei successivi aumenti di stipendio per la progressione di carriera anche se semplicemente economica

LE ASSUNZIONI

L'INQUADRAMENTO

Art.3 c.57 – 58 L.n.537/1993

57. Nei casi di passaggio di carriera di cui all'articolo 202 del citato testo unico approvato con [*decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3*](#), ed alle altre analoghe disposizioni, al personale con stipendio o retribuzione pensionabile superiore a quello spettante nella nuova posizione è attribuito un assegno personale pensionabile, non riassorbibile e non rivalutabile, pari alla differenza fra lo stipendio o retribuzione pensionabile in godimento all'atto del passaggio e quello spettante nella nuova posizione.
58. L'assegno personale di cui al comma 57 non è cumulabile con indennità fisse e continuative, anche se non pensionabili, spettanti nella nuova posizione, salvo che per la parte eventualmente eccedente.

LE SPESE DI PERSONALE

LE SPESE DI PERSONALE

- Quali voci debbono considerarsi ai fini della determinazione dell'entità della spesa di personale?

LE SPESE DI PERSONALE

Valgono le considerazioni intervenute con la Circolare del Ministero delle Finanze n.9 del 17/2/2006

LE SPESE DI PERSONALE

- **Quindi le componenti della spesa sono:**
 - trattamento fisso ed accessorio del personale a T.D ed indeterminato
 - spese per co.co.co, lavoro flessibile (anche interinale), convenzione (art.13 e 14 CCNL del 22/1/04), LSU
 - oneri riflessi, IRAP
 - assegni nucleo familiare, buoni pasto, equo indennizzo
 - compensi per personale ex art.90 e 110 c.1 e 2 Dlgs n.267/2000

LE SPESE DI PERSONALE

Art.14 – Il nuovo art.1 c.557 legge n.296/2006

«costituiscono spese di personale:

- i rapporti di collaborazione continuata e continuativa,
- la somministrazione di lavoro,
- il personale di cui all'articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267,
- i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente».

LE SPESE DI PERSONALE

- **Le esclusioni:**
 - spese per categorie protette
 - spese per personale in comando
 - spese per personale con finanziamenti comunitari o privati
 - spese per lavoro straordinario elettorale
 - spese per missioni e formazione

LE SPESE DI PERSONALE

- Sono escluse anche le spese per i rinnovi contrattuali (AUMENTI STIPENDIALI E INCREMENTI DELLE RISORSE STABILI)
- Sono incluse, invece, le spese relative all'utilizzo del lavoro accessorio

LE SPESE DI PERSONALE

Ragioneria dello Stato – Parere n.8838 del
23/1/2007

“ Le spese che concorrono al contenimento degli oneri di personale....., sono determinate con gli stessi criteri esplicitati dalla circolare n.9 del 17/2/2006”

Confermato dalla Circolare n.34748/2008

LE SPESE DI PERSONALE

La Corte dei Conti, ha escluso dal computo delle spese di personale anche:

- i fondi volti a premiare la progettazione
- Le risorse destinate ad incentivare l'evasione I.C.I.
- Spese per assunzioni a tempo determinato finanziate da sanzioni per violazioni codice della strada – Comma 564 finanziaria 2007
- Diritti di segreteria o di rogito

LE SPESE DI PERSONALE

La Corte dei Conti, ha **incluso** nel computo delle spese di personale anche:

- Lsu e “nonni vigile”
- Conversione del rapporto di lavoro da part-time a tempo pieno
- Spese riferite agli stage scolastici svolti dagli alunni delle scuole presso gli uffici del Comune, laddove si sia tradotta sostanzialmente nell'utilizzazione di attività lavorativa a supporto del personale dipendente
- Indennità sostitutiva per ferie non godute dal personale cessato dal servizio
- Reinternalizzazione di servizi
- Forme previdenziali e assistenziali per le forze di polizia municipale
- Sostituzione maternità
- Cantieri di lavoro
- Risorse ex art.208 cod.str. destinate all'incentivazione del personale

LE SPESE DI PERSONALE

Queste regole valgono sia per gli enti non soggetti sia per quelli soggetti al Patto di Stabilità ma i parametri di riferimento continuano ad essere diversi.

UNIONI DI COMUNI

LE NORME CHE CONCERNONO
IL PERSONALE

SPESE DI PERSONALE

- art.32 c.5 Dlgs n.267/2000, secondo alinea, *“Fermi restando i vincoli previsti dalla normativa vigente in materia di personale, la spesa sostenuta per il personale dell'Unione non può comportare, in sede di prima applicazione, il superamento della somma delle spese di personale sostenute precedentemente dai singoli comuni partecipanti. A regime, attraverso specifiche misure di razionalizzazione organizzativa e una rigorosa programmazione dei fabbisogni, devono essere assicurati progressivi risparmi di spesa in materia di personale.”*

SPESE DI PERSONALE

- l'art. 1 comma 450 della legge 190/2014 che recita "dopo il comma 31-quater dell'articolo 14 del decreto-legge 31.05.2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30.07.2010, n. 122 è inserito il seguente: *"31-quinquies. Nell'ambito dei processi associativi di cui ai commi 28 e seguenti, le spese di personale e le facoltà assunzionali sono considerate in maniera cumulativa fra gli enti coinvolti, garantendo forme di compensazione fra gli stessi, fermi restando i vincoli previsti dalle vigenti disposizioni e l'invarianza della spesa complessivamente considerata"*";

SPESE DI PERSONALE

- *All'articolo 32, comma 5, del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, "I comuni possono cedere, anche parzialmente, le proprie capacita' assunzionali all'unione di comuni di cui fanno parte".*

COMUNITA' MONTANE

- l'art. 18 comma 7 della precitata L.R. 11/2012 stabilisce fra l'altro: “ *i processi di mobilità del personale a tempo indeterminato delle preesistenti comunità montane non rilevano ai fini delle disposizioni di cui all'art. 1, commi 557 e 562 della legge 27.12.2006 (finanziaria 2007)...*”;

RISORSE INTEGRATIVE

- L.n.56/2014, la quale all'art.1 c.114 prevede che " In caso di trasferimento di personale dal comune all'unione di Comuni, le risorse già quantificate sulla base degli accordi decentrati e destinate nel precedente anno dal comune a finanziare istituti contrattuali collettivi ulteriori rispetto al trattamento economico fondamentale, confluiscono nelle corrispondenti risorse dell'unione."

SEGRETARIO

- Secondo l'art. 97 del D.Lgs. 267/2000 il comune ha un Segretario titolare che svolge compiti di collaborazione e funzioni di assistenza giuridico-amministrativa nei confronti degli organi dell'ente in ordine alla conformità dell'azione amministrativa alle leggi, allo Statuto e ai regolamenti. Il Segretario dipende funzionalmente dal Sindaco (art. 99 del D.Lgs. 267/2000).
- Secondo l'art. 97 del D.Lgs. 267/2000 il segretario sovrintende allo svolgimento delle funzioni dei dirigenti e ne coordina l'attività, salvo quando il sindaco abbia nominato il direttore generale. Il segretario inoltre:
- partecipa con funzioni consultive, referenti e di assistenza alle riunioni del consiglio e della giunta e ne cura la verbalizzazione;
- esprime il parere di regolarità, in relazione alle sue competenze, su ogni proposta di deliberazione sottoposta alla giunta ed al consiglio, nel caso in cui l'ente non abbia responsabili dei servizi;
- può rogare tutti i contratti nei quali l'ente è parte ed autenticare scritture private ed atti unilaterali nell'interesse dell'ente;
- esercita ogni altra funzione attribuitagli dallo statuto o dai regolamenti, o conferitagli dal sindaco. In particolare, nei comuni privi di dirigenti possono essere demandate al segretario le funzioni dirigenziali, se non sono attribuite ai responsabili degli uffici o dei servizi (art. 109 del D.Lgs. 267/2000).

SEGRETARIO

- Dlgs n.267/2000 art.32 c.5-ter. Il presidente dell'unione di comuni si avvale del segretario di un comune facente parte dell'unione, senza che ciò comporti l'erogazione di ulteriori indennità e, comunque, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica. Sono fatti salvi gli incarichi per le funzioni di segretario già affidati ai dipendenti delle unioni o dei comuni anche ai sensi del comma 557 dell'*articolo 1 della legge 30 dicembre 2004, n. 311*. Ai segretari delle unioni di comuni si applicano le disposizioni dell'*articolo 8 della legge 23 marzo 1981, n. 93*, e successive modificazioni.

ACCORGIMENTI ORGANIZZATIVI

- L'attuale formulazione dell'art.32 c.5-ter Dlgs n.267/2000, esclude l'obbligatorietà della presenza di un Segretario all'interno dell'Unione
- Le funzioni di quest'ultimo possono essere esercitate da un vice-segretario scelto tra i dipendenti dell'Ente o con incarico ex art.1 c.557 l.n.311/2004.
- La figura del vice-segretario non è disciplinata dalla legge. E' necessario, dunque, che essa sia prevista nel regolamento di organizzazione dell'ente. La norma regolamentare potrà definire i requisiti per la nomina.
- Il possesso del titolo accademico necessario per l'accesso ai ruoli di Segretario deve essere previsto ove si intenda attribuire al vice-segretario i compiti di ufficiale rogante.

ACCORGIMENTI ORGANIZZATIVI

- Al fine di agevolare il processo decisionale ed impedire eventuali vacanze di “potere”, il regolamento di organizzazione dovrà scindere la figura del Segretario da quella del Direttore
- Sarà opportuno, inoltre, prevedere negli atti fondamentali, anche la figura del vice-direttore, così da garantire la piena continuità della gestione