

Stabilizzazione del personale precario nella Regione Siciliana : un percorso ancora tutto in salita.

*di Leonardo Misuraca
Segretario Generale del Comune di Ribera*

Introduzione

La legge regionale 29 dicembre 2016, n. 27 recante " Disposizioni in materia di autonomie locali e per la stabilizzazione del personale precario" e le recenti disposizioni di cui all' art. 20 del D. Lgs 25 maggio 2017, n. 75 (c.d. decreto Madia), introdotte per il superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni, costituiscono occasione per una disamina, quanto mai necessaria, sui limiti costituzionali cui è sottoposta la potestà legislativa regionale in materia di stabilizzazione dei precari e sull'incidenza dei limiti posti all'autonoma determinazione organizzativa del sistema delle Autonomie territoriali dai principi di coordinamento della finanza pubblica introdotti dal legislatore statale.

Scopo della presente relazione è quello di fornire, in presenza di una congerie di norme, la cui applicazione è resa sempre più complicata dalla sedimentazione di più livelli di produzione normativa, uno strumento di ricognizione normativa ragionata sulla vigente disciplina delle stabilizzazioni alla luce dei recenti provvedimenti normativi (decreto legge n. 50/2017, come convertito in legge n. 96/2017; decreto legislativo n. 75/2017, attuativo della delega contenuta nell'art. 17 della legge n. 124/2015; decreto legge n. 14/2017, come convertito in legge n. 48/2017; decreto legge 91/2017 convertito con modificazioni dalla legge 3 agosto 2017, n. 123) e di ipotizzare una soluzione normativa per accompagnare un processo di stabilizzazione che metta la parola fine al precariato in Sicilia.

I principi di coordinamento della finanza pubblica e i limiti all'autonoma determinazione organizzativa del sistema delle Autonomie territoriali

La legge regionale 29 dicembre 2016, n. 27 recante " Disposizioni in materia di autonomie locali e per la stabilizzazione del personale precario", non impugnata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri per ragioni di opportunità politica (in quanto d'intesa con il Governo nazionale la Regione ha anticipato, sine titolo e con modifiche, parte delle disposizioni contenute nel successivo D. Lgs 25 maggio 2017, n. 75 (c.d. decreto Madia) risulta, in modo lapalissiano, emanata in violazione di consolidati criteri di ripartizione delle diverse sfere di autonomia tra Stato e Regione su un tema cardine del lavoro nelle Pubbliche Amministrazioni quale il regime dei vincoli finanziari, dei controlli statali sulle assunzioni e sulla spesa per il personale.

Come è noto la Corte costituzionale chiamata più volte a dirimere conflitti di competenza tra Stato e Regioni ha contribuito in modo essenziale alla determinazione dei criteri di ripartizione delle diverse sfere di competenza manifestando un

orientamento piuttosto riduttivo degli spazi di autonomia riservati alle libere determinazioni delle Regioni e delle autonomie locali e molto attento a ribadire la portata vincolante dei principi fondamentali dell'ordinamento e degli impegni assunti dallo Stato in sede comunitaria rispetto all'attività legislativa e regolamentare decentrata.

Particolarmente significativo è l'orientamento giurisprudenziale della Consulta manifestatosi in relazione a un tema cardine del lavoro nelle pubbliche amministrazioni quale il regime dei vincoli finanziari e dei controlli statali sulle assunzioni e sulla spesa per il personale e relativa adozione delle piante organiche e programmazione del fabbisogno del personale.

Già da diverso tempo il legislatore, com'è noto, persegue l'obiettivo di contenere, entro limiti prefissati, una delle più frequenti e rilevanti cause del disavanzo pubblico costituita dalla spesa complessiva per il personale.

Tale obiettivo, pur non riguardando la generalità della spesa corrente, assume rilevanza strategica ai fini dell'attuazione prima del patto di stabilità, ora del conseguimento dell'obiettivo del saldo non negativo di competenza e concerne non una minuta voce di spesa bensì un rilevante aggregato della spesa di parte corrente nel quale confluisce il complesso degli oneri relativi al personale, ivi compresi, quelli per il personale a tempo determinato, con contratto di collaborazione coordinata e continuativa o che presta servizio con altre forme di rapporto di lavoro flessibile o con convenzione.

Nella giurisprudenza della Corte Costituzionale è ormai consolidato l'orientamento per il quale il legislatore statale, con una *“disciplina di principio”*, può legittimamente *“imporre agli enti autonomi, per ragioni di coordinamento finanziario connesse ad obiettivi nazionali, condizionati anche dagli obblighi comunitari, vincoli alle politiche di bilancio, anche se questi si traducono, inevitabilmente, in limitazioni indirette all'autonomia di spesa degli enti”* (sentenze n. 417 del 2005 e n. 36 del 2004).

I principi di coordinamento della finanza pubblica che sono alla base delle diverse prescrizioni di contenimento della spesa dell'aggregato personale e del divieto di procedere ad assunzione di personale a tempo indeterminato per gli Enti locali che non abbiano rispettato l'obiettivo del saldo non negativo di competenza o, per gli enti con popolazione inferiore a 1.000 abitanti, che abbiano sfiorato il tetto di spesa del personale previsto dall'art. 1, comma 562, della legge 296/2006, risultano inderogabili anche da parte delle Regioni a statuto speciale e affermano il primato della potestà normativa statale in tale ambito.

Del resto il divieto di assunzione per gli enti che si trovano nelle anzidette condizioni, lungi dall'aver natura di *“sanzione a carattere retroattivo”* persegue, ad avviso della Consulta, *“il fine di dare effettività al patto di stabilità interno”* in quanto una disponibilità di bilancio strutturalmente non deficitaria è un presupposto inderogabile

dell'autonomia organizzativa e gestionale a livello locale, nell'ambito della programmazione economica e finanziaria e dell'adeguamento dei modelli organizzativi al raggiungimento delle finalità pubbliche entro gli obiettivi di contenimento della spesa.

Ma la potestà legislativa regionale è sottoposta anche ad ulteriori limiti.

Confermando la consolidata giurisprudenza costituzionale anteriore alla riforma del Titolo V, Parte II, della Costituzione, la Corte Costituzionale, con la sentenza n. 95/2007, ha affermato che il rapporto di impiego alle dipendenze di Regioni ed enti locali, essendo stato "privatizzato" ai sensi dell'art. 2 del decreto legislativo n. 165 del 2001, è retto dalla disciplina generale dei rapporti di lavoro tra privati ed è, perciò, soggetto alle regole che garantiscono l'uniformità di tale tipo di rapporti. Con la conseguenza che la legge statale, in tutti i casi in cui interviene a conformare gli istituti del rapporto di impiego attraverso norme che si impongono all'autonomia privata con il carattere dell'inderogabilità, costituisce un limite alla competenza residuale regionale in materia di organizzazione amministrativa delle Regioni e degli enti pubblici regionali e dello stato giuridico ed economico del relativo personale e va, quindi, applicata anche ai rapporti di impiego dei dipendenti delle Regioni e degli enti locali (v. sentenze n. 233/2006, n. 380/2004 e n. 274/2003).

Secondo un orientamento costante della Corte Costituzionale, la materia della stabilizzazione dei precari, incidendo sull'ordinamento civile, è attribuita dall'art. 117, secondo comma, lettera l) della Carta fondamentale alla competenza legislativa esclusiva dello Stato.

Alla luce degli orientamenti consolidati sopra riportati che acclarano in modo inconfutabile la competenza legislativa esclusiva dello Stato in materia di stabilizzazioni e che affermano il primato della potestà normativa dello stesso in tutti i casi in cui le diverse prescrizioni di contenimento della spesa dell'aggregato personale e di divieto di procedere ad assunzioni assurgono, per espressa previsione legislativa, al rango di principi di coordinamento della finanza pubblica, si può senz'altro affermare che gran parte delle disposizioni per la stabilizzazione del personale precario recate nell'art. 3 della L.R. 27/2016 (non sanate, certamente, dalle successive disposizioni di cui al D. Lgs 75/2017) risultano certamente illegittime in quanto intervengono su materie riservate alla competenza esclusiva dello Stato inderogabili anche da parte delle Regioni a statuto speciale.

Sicuramente applicabili risultano le disposizioni finanziarie di cui all'art. 3 anzi citato afferenti al regime delle assegnazioni disposte dalla Regione in favore di ciascun comune per la proroga a tempo determinato dei rapporti di lavoro e per la stabilizzazione dei lavoratori a tempo indeterminato la cui disciplina rientra senz'altro nelle prerogative attribuite al legislatore regionale (ci si riferisce ai commi : 1, ultimo periodo; 4, ultimo periodo; 6; 7; 8; 10; 11 per gli aspetti finanziari; 12;13; 14; 15; 16; 19; 20; 21; 22) mentre per le procedure e tempi di stabilizzazione, per le deroghe agli

attuali limiti di turn over e la determinazione delle risorse utilizzabili, a prescindere dall'annunciato e non avvenuto adeguamento della legislazione regionale, vanno senz'altro prese a riferimento e applicate le disposizioni recate nell'art. 20 del D. Lgs 75/2017 (c.d. decreto Madia) e non certamente quelle, anche se di analogo contenuto, dell'art. 3 della L.R. 27/2016.

Con riferimento, poi, all'introduzione nel nostro ordinamento regionale di disposizioni inconferenti e costituzionalmente illegittime, anche se non censurate dal Governo nazionale (ci si riferisce, in particolare, "alla trovata geniale" del transito a tempo indeterminato della platea dei precari che non trova collocazione negli enti di appartenenza in una società interamente partecipata dalla Regione, in aperta violazione a norme costituzionali, nazionali e direttive comunitarie), andrebbe sempre ricordato al legislatore regionale che le stesse disposizioni potrebbero avere conseguenze dannose e di non poco conto per gli interessati, posto che non si potrebbero salvaguardare eventuali effetti prodotti da norme illegittime, neanche consolidatisi nel tempo, nel caso di pronuncia di illegittimità costituzionale intervenuta anche a distanza di anni e che si ricorda può essere sollevata non solo dal Governo nazionale ma, in ogni tempo, da qualunque tribunale.

E a tal proposito non può non ricordarsi che al fine del rispetto dei principi costituzionali anzidetti da parte delle Regioni, che nella materia del personale sono solite emanare norme in violazione ai precetti costituzionali per sanare situazioni consolidate nel tempo, che il legislatore nazionale con il disposto di cui all'art. 16, comma 8, del D.L. 98/2011, a inderogabile salvaguardia dei precetti costituzionali, ha prescritto che " *I provvedimenti in materia di personale adottati dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ed in particolare le assunzioni a tempo indeterminato, incluse quelle derivanti dalla stabilizzazione o trasformazione di rapporti a tempo determinato, nonché gli inquadramenti e le promozioni posti in essere in base a disposizioni delle quali venga successivamente dichiarata l'illegittimità costituzionale sono nulle di diritto e viene ripristinata la situazione preesistente a far data dalla pubblicazione della relativa sentenza della Corte Costituzionale. Ferma l'eventuale applicazione dell'articolo 2126 del codice civile in relazione alle prestazioni eseguite, il dirigente competente procede obbligatoriamente e senza indugio a comunicare agli interessati gli effetti della predetta sentenza sul relativo rapporto di lavoro e sul correlato trattamento economico e al ritiro degli atti nulli.*

Il processo di stabilizzazione del personale precario definito dal D. Lgs 75/2017 (c.d. decreto Madia)

L'articolo 20 del Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 75 reca disposizioni per il superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni e traccia due distinti percorsi per inserire i titolari di rapporti di lavoro flessibile, in possesso determinati requisiti e nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica, negli organici delle pubbliche amministrazioni : una specifica procedura di stabilizzazione che non prevede alcun

tipo di selezione (assunzione diretta) e specifiche procedure concorsuali riservate, in misura non superiore al 50% dei posti disponibili.

L'articolo 20 è volto a dare attuazione al criterio di delega di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), della legge delega n.124 del 2015, che richiede la “ *previsione nelle procedure concorsuali pubbliche di meccanismi di valutazione finalizzati a valorizzare l'esperienza professionale acquisita da coloro che hanno avuto rapporti di lavoro flessibile con le amministrazioni pubbliche, con esclusione, in ogni caso, dei servizi prestati presso uffici di diretta collaborazione degli organi politici e ferma restando, comunque, la garanzia di un adeguato accesso dall'esterno* ”.

Le disposizioni di cui si tratta rivestono, comunque, carattere di specialità ed eccezionalità, essendo correlate alle note contingenze del precariato pubblico prodottesi per effetto di scelte legislative nazionali e regionali rilevatesi errate e anche per effetto delle numerose norme di blocco delle assunzioni a tempo indeterminato che hanno caratterizzato le precedenti leggi finanziarie.

Nell'attuazione di tali disposizioni, pertanto, è necessario che gli Enti, anche al fine di evitare un'applicazione distortiva dei principi dalle stesse evincibili rispettino i consolidati canoni interpretativi, previsti per le norme di carattere speciale ed eccezionale, procedendo in via di stretta e non di estensiva applicazione.

Le assunzioni dirette

Quanto all'assunzione diretta l'art. 20, comma 1, del decreto in esame prevede che le pubbliche amministrazioni, per superare il precariato, ridurre il ricorso ai contratti a termine e valorizzare la professionalità acquisita dal personale con rapporto di lavoro a tempo determinato, possono (le stabilizzazioni non sono obbligatorie), nel triennio 2018-2020, in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni e con l'indicazione della relativa copertura finanziaria, assumere a tempo indeterminato personale non dirigenziale che, alla data di entrata in vigore del decreto, posseda tutti i seguenti requisiti:

- a) risulti in servizio successivamente alla data di entrata in vigore della legge n. 124 del 2015 con contratti a tempo determinato presso l'amministrazione che procede all'assunzione;
- b) sia stato reclutato a tempo determinato, in relazione alle medesime attività svolte, con procedure concorsuali anche espletate presso amministrazioni pubbliche diverse da quella che procede all'assunzione ;
- c) abbia maturato, al 31 dicembre 2017, alle dipendenze dell'amministrazione che procede all'assunzione almeno tre anni di servizio, anche non continuativi, negli ultimi otto anni.

A proposito dei requisiti soggettivi, al comma 1, lettera a) si stabilisce che i precari debbono risultare in servizio successivamente alla data di entrata in vigore della

legge n. 124 del 2015 con contratti a tempo determinato (con esclusione di altre fattispecie di lavoro flessibile) presso l'amministrazione che procede all'assunzione.

Sembra, pertanto, di capire che non basta, per gli interessati, aver maturato tre anni di anzianità di servizio anche non continuativi presso la medesima amministrazione nel corso degli ultimi 8 anni ma che occorre necessariamente che i rapporti di lavoro a termine siano in corso mentre l'amministrazione avvia le stabilizzazioni.

Per quanto attiene al requisito di cui al comma 1, lettera b) occorre segnalare che, rispetto alla prima stesura della disposizione, il legislatore delegato ha recepito la raccomandazione espressa dalla Conferenza unificata nel parere del 6 aprile 2017, al fine di incentivare l'assorbimento del personale precario, estendendo il requisito anche alle ipotesi in cui il titolare del rapporto di lavoro a tempo determinato sia stato reclutato, in relazione alle medesime attività svolte, con procedure concorsuali pubbliche, anche espletate da amministrazione pubblica diversa da quella attuale.

In merito al concetto di "*procedure concorsuali*" utilizzato dal legislatore nello stesso comma 1, lettera b) si ritiene che la locuzione rimandi a procedura pubblica aperta a tutti, non essendo sufficiente una selezione interna o comunque non rivolta alla generalità di destinatari volta ad accertare il possesso dei requisiti richiesti in relazione alla posizione da ricoprire.

In relazione alla scelta del legislatore è, dunque, essenziale il previo concorso pubblico e risulta utile tener conto, a tal proposito, della tesi della Corte dei conti - sezione giurisdizionale, della Campania n. 200/2017 che ha fissato i principi finalizzati a ben individuare i caratteri delle procedure selettive o concorsuali.

In particolare, la Corte dei Conti con la sentenza richiamata, ha affermato che «nonostante il carattere speciale delle disposizioni in tema di stabilizzazione, la procedura selettiva di natura concorsuale resta un presupposto fondamentale per l'assunzione a tempo indeterminato anche nel contesto di un percorso di stabilizzazione» (il caso di specie era riferito all'articolo 3, comma 90, della legge 244/2007).

Per la Corte dei conti, dunque, la stabilizzazione «risulta regolarmente avvenuta se l'iniziale rapporto di lavoro precario che ne costituisce il fondamento è avvenuta in base ad una procedura selettiva di natura concorsuale». Diversamente, «è da considerarsi illegittima l'automatica stabilizzazione di tutti i lavoratori precari di un'amministrazione pubblica ed il superamento di una qualsiasi selezione pubblica è requisito troppo generico per autorizzare una successiva stabilizzazione senza concorso (Corte Costituzionale, 13 aprile 2011, nr. 127)».

Insomma, la stabilizzazione, nell'effettiva attuazione pratica del procedimento, spetta solo a chi abbia superato effettivamente una prova concorsuale pubblica.

Per quanto attiene agli aspetti temporali, in merito al requisito dei tre anni di cui al comma 1, lettera c), si deve evidenziare che il legislatore fa riferimento a un periodo di servizio, anche discontinuo. Si tratta, quindi, di un computo di calendario, riferito alle durate "contrattuali" dei rapporti di servizio intercorsi, fino a concorrenza di almeno 36 mesi compiuti.

In caso di discontinuità, pertanto, si devono sommare tutti gli anni e i mesi interi, mentre le frazioni di mese (sempre in termini di calendario) devono essere sommate fino a raggiungere il mese intero (in tal caso può applicarsi la durata convenzionale di trenta giorni).

Occorre aggiungere che l'ammissione alla stabilizzazione anche del personale che ha avuto rapporti discontinui (quindi con più contratti) è legata alla diretta corrispondenza del lavoro svolto e per il quale si è stati assunti agli specifici e corrispondenti posti in dotazione organica su cui s'intende radicare i rapporti.

Ovviamente, la stabilizzazione automatica non potrà che avvenire su posti equivalenti con le categorie (e i profili professionali) per i quali il dipendente è stato assunto con procedure concorsuali. Non rileva, invece, anche con riferimento al dato letterale della norma la causa dei rapporti intercorsi, che possono essere intervenuti per le più diverse esigenze di servizio (sostituzioni, supplenze, etc. ...).

In relazione a tale prima fattispecie disciplinata dal comma 1, relativa al personale che possiede i requisiti di servizio previsti dal legislatore e che è stato assunto mediante procedure selettive di natura concorsuale, (fattispecie verosimilmente non riscontrabile nella regione Siciliana posto che i rapporti di lavoro a tempo determinato sono stati instaurati in forza di legge) nel caso in cui l'Ente si trovi nella situazione per cui i posti da ricoprire risultino inferiori al numero di precari da stabilizzare, sarà necessario individuare dei meccanismi di selezione del personale precario "snelli" tali da permettere all'Ente di selezionare i dipendenti che saranno stabilizzati andando a ricoprire in maniera stabile i posti vacanti.

Per effettuare questa verifica, l'Ente potrà individuare dei requisiti sulla base dei quali poi effettuare la scelta (anzianità di servizio, curriculum, esperienza acquisita in relazione allo specifico posto da ricoprire, ecc...) oppure potrà realizzare una prova selettiva "limitata allo scopo" che consentirà di scegliere fra i lavoratori precari quelli più idonei a ricoprire i posti vacanti.

Le procedure concorsuali riservate

Le procedure concorsuali riservate sono previste dall'art. 20, comma 2, del decreto e si caratterizzano per costituire attuazione del criterio di cui all'art. 17, comma 1, lett a), della legge delega (che intende valorizzare l'esperienza professionale acquisita da coloro che hanno avuto rapporti di lavoro flessibile con la pubblica amministrazione).

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

- a) risulti titolare, successivamente alla data di entrata in vigore della legge n. 124 del 2015, di un contratto di lavoro flessibile presso l'amministrazione che bandisce il concorso;
- b) abbia maturato, alla data del 31 dicembre 2017, almeno tre anni di contratto, anche non continuativi, negli ultimi otto anni, presso l'amministrazione che bandisce il concorso.

Tale secondo percorso verso la stabilizzazione riguarda i titolari di rapporti di lavoro flessibile anche diversi dal lavoro a tempo determinato.

Ai fini dell'applicazione dell'art. 20, comma 1, lettera c) del d.lgs. 75/2017 si ritiene, comunque, non annoverabile il rapporto di lavoro somministrato posto che per tale tipologia di lavoro flessibile il lavoratore non stipula un contratto individuale di lavoro subordinato con l'ente che procede alla stabilizzazione ma lo ha con l'Agenzia di lavoro in somministrazione.

Le procedure selettive riservate ai lavoratori alle dipendenze degli enti che stabilizzano al momento dell'avvio delle procedure, per titoli ed esami, riguardano chiaramente il reclutamento di qualifiche e profili diversi da quelli per i quali è richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo.

Coloro che vi partecipano, oltre a dover possedere i requisiti di anzianità indicati dal comma 2 dell'articolo 20, devono possedere i requisiti di accesso previsti per la qualifica per cui il bando di concorso è bandito.

Le procedure devono essere previste nella programmazione del fabbisogno ed autorizzate secondo la normativa in vigore.

Le procedure sono per titoli ed esami. Con la valutazione dei titoli le amministrazioni possono prevedere punteggi per graduare diversamente l'anzianità di servizio maturata. Si rinvia al decreto del Presidente della Repubblica del 9 maggio 1994, n. 487, ove compatibile. Attraverso la valutazione dei titoli può essere dato diverso rilievo all'anzianità maturata.

Per meglio realizzare le finalità di superamento del precariato e di riduzione dei contratti di lavoro a tempo determinato, nel reclutamento speciale possono essere adottati bandi per assunzioni a tempo indeterminato con contratti di lavoro a tempo parziale tenuto conto dell'effettivo fabbisogno di personale e delle risorse finanziarie

dedicate e disponibili secondo la normativa vigente.

Attesa la finalità espressa dal legislatore di superamento del precariato, i bandi a cui si fa riferimento sono sia quelli del reclutamento speciale (a regime) *ex* articolo 35, comma 3-*bis*, del d.lgs. 165/2001, sia quelli (transitori) *ex* articolo 20, comma 2, del D. Lgs 75/2017.

I bandi dovranno indicare la percentuale di prestazione lavorativa prevista per l'assunzione a tempo indeterminato rispettando, comunque, il valore minimo di *part-time* previsto dai contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto.

Sia il meccanismo delle assunzioni dirette che quello delle procedure concorsuali riservate soggiace a precisi vincoli di bilancio che ne devono garantire, e preservare, la sostenibilità finanziaria, che finisce per costituire il limite esterno, invalicabile, a pena di illecito disciplinare e di conseguente responsabilità erariale (limite cui sono espressamente dedicati i commi da 3 a 6 del citato articolo 20, che contengono anche speciali disposizioni di deroga).

Le attuali condizioni per l'avvio dei processi di stabilizzazione : gli adempimenti preliminari e i vincoli di contenimento della spesa del personale

Se da un lato l'art. 20 ha avuto il pregio di favorire il processo di stabilizzazione aumentando la capacità assunzionale degli Enti locali, dall'altro, nessuna deroga viene introdotta alla severa disciplina vincolistica in materia di spese per il personale che nell'ultimo decennio ha raggiunto un livello di stratificazione e complessità senza precedenti.

Per gli enti locali avviare le procedure di stabilizzazione previste dal decreto Madia continua ad essere un percorso ad ostacoli ed è serio il rischio, anche per gli enti più efficienti e virtuosi, di non poter attivare un percorso di stabilizzazione per inosservanza anche di uno solo dei numerosi adempimenti contenuti in un ginepraio di norme vincolistiche sanzionate dal legislatore con il divieto di assunzione.

Prima di poter assumere un Comune dovrà effettuare ben 15 verifiche preliminari.

Ai sensi della vigente normativa, infatti, gli enti locali non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere, nel caso di violazione anche di uno solo degli obblighi di seguito indicati :

- non provvedono alla rideterminazione della dotazione organica (se non rideterminata nell'ultimo triennio) e all'adozione del piano triennale dei fabbisogni (*art. 6, c. 6, D. Lgs. n. 165/2001*);
- non effettuano la ricognizione annuale della consistenza del personale, al fine di

verificare situazioni di soprannumero o di eccedenza (*art. 33, c. 2 D.Lgs. n. 165/2001*);

- conseguono un saldo negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali nell'esercizio precedente (*art. 1, comma 723, lett. e), L. 208/2015 e Circolare RGS 5/2016, art. 1, comma 475 della legge n. 232/2016. Nel caso di mancato conseguimento del saldo inferiore al 3% delle entrate finali, a partire dall'anno 2018, il divieto di assumere è riferito al solo personale a tempo indeterminato - art. 1. c. 475 e 476, legge n. 232/2016*);

- non provvedono all' invio entro il 31 marzo - comunque entro il 30 aprile - della certificazione attestante i risultati conseguiti ai fini del saldo tra entrate e spese finali (*art. 1, comma 723, lett. e), L. 208/2015 e art. 1, c. 470, legge n. 232/2016, Circolari RGS 5/2016 e 17/2017. Dall' anno 2018 il divieto di assumere è riferito al solo personale a tempo indeterminato*);

- non provvedano ad adottare piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione di ostacoli che impediscono la pari opportunità di lavoro tra uomini e donne - Art. 48, D.Lgs. n. 198/2006 (*la mancata adozione dei piani comporta il divieto di assumere nuovo personale compreso quello delle categorie protette*);

- non provvedano ad adottare entro il 31 gennaio di ogni anno “un documento programmatico triennale, denominato Piano della performance” (*art. 10, c. 5, D.Lgs. n. 150/2009; art. 169, c. 3-bis, D.Lgs. n. 267/2000 che specifica che per gli Enti locali il piano della performance è unificato nel PEG. Nel caso di mancata adozione del Piano il divieto è esteso al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati*);

- non venga rispettato l'obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013 (*art. 1, c. 557 e ss., legge n. 296/2006; - art. 3, c. 5-bis, D.L. n. 90/2014; Circolare 9/2006 RGS su modalità computo spesa personale; Corte Conti, Sez. Autonomie, deliberazione n. 25/2014*);

- non venga rispettato il tetto di spesa di personale riferita all'anno 2008 (*solo per i comuni con popolazione inferiore a 1.000 ab. che nel 2015 non erano soggetti al patto di stabilità interno, Unioni di comuni - Art. 1, comma 562, L. 296/2006 e Art. 1, comma 762, L. 208/2015*);

- non vengano rispettati i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato e il termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche di cui all' art. 13, legge n. 196/2009 (*art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016. Il divieto permane fino all'adempimento da parte degli enti. Tale disposizione, in prima applicazione, è effettuata con riferimento al bilancio di previsione 2017/2019, al rendiconto 2016 e al bilancio consolidato 2016*);

- non vengano effettuate le comunicazioni dovute dagli Enti beneficiari di spazi finanziari concessi in attuazione delle intese e dei patti di solidarietà ai sensi dell'art. 1, comma 508, L. n. 232/2016 (*art. 1, comma 508, L. n. 232/2016 e DPCM n. 21/2017. Il divieto permane fino all'adempimento da parte degli enti*);

- non venga attivata la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti (art. 27, del D.L. n. 66/2014), ed effettuata la certificazione di un credito nei confronti delle PA (*art. 9, comma 3-bis, D.L. n. 185/2008. Il divieto è limitato alla durata dell'inadempimento*);

- non vengano effettuate, in quanto Ente beneficiario di spazi finanziari concessi in attuazione delle intese e dei patti di solidarietà ai sensi dell'art. 1, comma 508, L. n. 232/2016. le comunicazioni dovute.

Gli enti locali sono chiamati, poi, al contenimento della spesa del personale secondo i criteri dettati dai commi 557 e seguenti della legge n. 296/2006 e smi.

Per i comuni prima soggetti al patto di stabilità ed ora agli obiettivi di saldo finale di finanza pubblica, il comma 557 citato impone una progressiva riduzione della spesa di personale.

Il successivo comma 557-ter stabilisce il divieto di “procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo” nel caso di mancato rispetto.

Il comma 557-quater stabilisce che detti enti “assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione.”

Per gli enti non sottoposti alle regole di finanza pubblica il successivo comma 562 dispone, invece, che “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.”

Occorre evidenziare che per le procedure di cui al comma 1, dell'art. 20 del D. Lgs 75/2017, ai fini del rispetto delle disposizioni di cui all'articolo 1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, gli enti territoriali delle regioni a statuto speciale, calcolano la propria spesa di personale al netto dell'eventuale cofinanziamento erogato dalle regioni ai sensi del penultimo periodo del comma 4 di detto articolo.

L'avvio del reclutamento speciale transitorio

L'avvio del reclutamento speciale transitorio, come del resto l'avvio del reclutamento ordinario, è subordinato:

- alla disponibilità di posti in dotazione organica, fatto salvo quanto previsto per le categorie protette nel limite della quota d'obbligo;
- all'effettiva capacità assunzionale delle amministrazioni secondo il relativo regime, tenuto anche conto dei vincoli di spesa e delle situazioni di bilancio;
- all'effettivo fabbisogno.

La Corte dei conti ha in più occasioni avuto modo di sottolineare come le stabilizzazioni, comportando la definitiva immissione nei ruoli dell'amministrazione, si configurano, a tutti gli effetti, una nuova assunzione (Sezioni riunite per la Regione siciliana in sede consultiva n. 8/2012/SSRR/CONS, Sezione di controllo per la Regione siciliana n. 54/2014/PAR) che, come tale, rimangono soggette ai divieti e alle limitazioni previste dalla legislazione vigente in materia di assunzioni, come peraltro più volte specificato dal legislatore dapprima con l'art. 17, comma 12, del dl 1 luglio 2009, n. 78 e poi con l'art. 4, commi 6 e ss., del dl 31 agosto 2013, n. 101.

Come già detto, l'avvio delle relative procedure è subordinato alla verifica delle condizioni di legge necessarie, in assenza delle quali scatta un impedimento, e alle valutazioni organizzative che ciascuna amministrazione può operare in autonomia.

E' senz'altro esclusa la configurabilità di un diritto soggettivo, in capo agli eventuali interessati, all'avvio del reclutamento speciale.

Il ricorso alle procedure speciali di reclutamento come accennato non può prescindere dall'adeguato accesso dall'esterno. Pertanto le amministrazioni non possono destinare più del 50 per cento del loro budget assunzionale per il reclutamento speciale (sia per quello a regime - essendo chiaramente applicabile, nel periodo, l'art. 35 comma 3-bis del d.lgs. 165/2001 - sia per quello transitorio previsto nel triennio dal decreto Madia, sia per entrambi complementariamente considerati ove avviati nel triennio).

Nel computo del budget assunzionale massimo del 50 per cento non si computano le assunzioni per qualifiche e profili per i quali è richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo (art. 16 della legge 56/1987) in quanto rientrano nella disciplina del reclutamento ordinario (Circolare DFP n. 5/2013).

Si deve segnalare, inoltre, che, coerentemente con il criterio della legge delega, il comma 5 dell'art. 20 fa, tra l'altro, divieto alle amministrazioni interessate di instaurare ulteriori rapporti di lavoro flessibile di cui all'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78 del 2010, per le professionalità oggetto di stabilizzazione, fino a che non siano concluse le assunzioni dirette e le procedure concorsuali riservate; il comma 7 esclude, invece, l'applicabilità delle disposizioni di stabilizzazione per il servizio prestato negli uffici di stretta collaborazione e di quello prestato in virtù dei contratti di cui, rispettivamente, all'art. 90 e all'art. 110 per gli incarichi dirigenziali o di alta professionalità del d. lgs. n. 267 del 2000 (T.U.E.L.).

Restano ferme le disposizioni in materia di mobilità di cui all'articolo 1, commi 425 e 426, della L. 190/201452, che hanno disposto, rispettivamente, la disciplina del ricollocamento del personale in mobilità presso le amministrazioni dello Stato (con priorità alla ricollocazione presso gli uffici giudiziari) e la proroga al 31 dicembre 2018 del termine relativo alla stabilizzazione dei precari della P.A. (comma 6 dell'art. 20 del D.Lgs 75/2017).

Va evidenziato che le disposizioni finalizzate al superamento del precariato di cui ai commi 1 e 2 dell'art. 20 del D.Lgs 75/2017 non possono essere applicate dai comuni che per l'intero quinquennio 2012-2016 non hanno rispettato i vincoli di finanza pubblica e che prima di avviare le procedure di stabilizzazione sono obbligatori gli adempimenti previsti dall'articolo 34-*bis* del d.lgs n. 165 del 2001. Gli adempimenti previsti dall'articolo 30 dello stesso d.lgs n. 165 del 2001 sono obbligatori, invece, solo prima di avviare le procedure di reclutamento ordinario (Circolare del D.F.P. n. 5/2013 - par. 3.5).

Capacità assunzionali e risorse disponibili.

Le procedure di stabilizzazione sono condizionate dalle facoltà assunzionali e dalle risorse disponibili.

Ai sensi del comma 3, dell'art. 20, le pubbliche amministrazioni possono, comunque, elevare (nel triennio 2018-2020 e ferme restando le norme di contenimento della spesa di personale), ai soli fini delle procedure richiamate, i limiti ordinari per le assunzioni a tempo indeterminato previste dalle norme vigenti, al netto delle risorse destinate alle medesime assunzioni tramite concorso pubblico, utilizzandole nei limiti indicati dall'articolo 9, comma 28, del D.L. 78/2010 (50% della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009).

Tali risorse sono calcolate in misura corrispondente al loro ammontare medio nel triennio 2015-2017, a condizione che le amministrazioni interessate siano in grado di sostenere, a regime, la relativa spesa di personale previa certificazione della sussistenza delle correlate risorse finanziarie da parte degli organi preposti (collegio dei revisori dei conti) e che prevedano nei propri bilanci la riduzione permanente di tale valore di spesa utilizzato per assunzioni a tempo indeterminato dal tetto del 50% in precedenza richiamato .

A tale proposito, andrebbe valutata la sostenibilità di un divieto definitivo di ricostituire spese per lavoro "flessibile", a fronte di eventuali necessità di carattere temporaneo che potrebbero palesarsi in futuro.

Le procedure, pertanto, come evidenziato nella relazione tecnica che ha accompagnato lo schema di decreto legislativo, non determinano nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica in quanto la facoltà di stabilizzare è disposta a valere sulle risorse già disponibili ai sensi della legislazione vigente e destinate, nel rispetto dei limiti definiti

dall'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78 e anche dalla stabilità delle fonti di copertura della spesa di personale con rapporti di lavoro flessibile.

In altri termini, la definitiva riduzione dell'entità della spesa destinabile alle forme di lavoro flessibile, la quale ha caratteristiche di ricorrenza e continuità ed è attualmente destinata a bisogni stabili delle amministrazioni, fa sì che la spesa complessiva dell'amministrazione, non aumenti ma resti compresa nel valore complessivo previgente alla stabilizzazione.

Il comma 4 prevede, invece, che le regioni a statuto speciale, nonché gli enti territoriali ricompresi nel territorio delle stesse, possono, esclusivamente per le procedure di stabilizzazione con assunzione diretta di cui al comma 1 e con esclusione, quindi, delle procedure di cui al comma 2 riguardanti le selezioni riservate, elevare ulteriormente i limiti finanziari per le assunzioni a tempo indeterminato ivi previsti, anche mediante l'utilizzo delle risorse, appositamente individuate con legge regionale dalle medesime regioni che assicurano la compatibilità dell'intervento con il raggiungimento dei propri obiettivi di finanza pubblica, derivanti da misure di revisione e razionalizzazione della spesa certificate dagli organi di controllo interno.

Lo stesso comma 4 prevede, altresì, che gli enti territoriali ricompresi nelle regioni a statuto speciale (ai fini del rispetto dell'articolo 1, commi 557 e 562 della L. 296/2006) debbano calcolare la propria spesa di personale al netto dell'eventuale cofinanziamento erogato dalle regioni nelle modalità descritte sopra.

Inoltre i predetti enti possono prorogare i rapporti di lavoro a tempo determinato fino al 31 dicembre 2018 con i soggetti che partecipano alle procedure di stabilizzazione fino alla loro conclusione, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi dell'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 78/2010, già utilizzate per le medesime finalità.

Le attuali disposizioni che regolano la capacità assunzionale degli enti sono contenute nelle seguenti disposizioni :

- *Art. 3, commi 5, 5-quater e 6 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90 convertito in legge 114/2014 (turn over per gli anni 2014 e 2015) ;*
- *Art. 1, comma 228, della legge 208/2015 (turn over dall'anno 2016) ;*
- *Art. 1, comma 228 - bis, ter, quater e quinquies, della legge 208/2015 (facoltà assunzionali dall'anno 2016 per gli enti che gestiscono scuole dell'infanzia e/o asili nido) ;*
- *Art. 1, comma 479, lettera d), della legge 232/2016 (aumento capacità assunzionale per enti che hanno spazi finanziari inutilizzati inferiori all'1 per cento degli accertamenti delle entrate finali dell'esercizio nel quale è rispettato il medesimo saldo*

non negativo) ;

- Art. 22, commi 5-bis e 5-ter del 24 aprile 2017, n. 50 convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2017, n. 96 (Capacità assunzionali Unioni di Comuni) ;

- Art. 7, comma 2-bis, del decreto legge 20 febbraio 2017, n. 14 convertito, con modificazioni, dalla legge 18 aprile 2017, n. 48 (assunzione a tempo indeterminato personale di polizia locale) ;

- Art. 14, commi 1 e 1-bis, del decreto legge 20 febbraio 2017, n. 14 convertito, con modificazioni, dalla legge 18 aprile 2017, n. 48 (Aumento capacità assunzionali per le Regioni Per le attività connesse al numero unico europeo 112) .

Alla luce delle disposizioni legislative anzi richiamate le percentuali di *turn over* vigenti sono quelle sintetizzate nell'allegato "A" da calcolarsi come da allegato "B" alla presente relazione.

Le stabilizzazioni nella Regione Siciliana : una questione ultraventennale "volutamente" non risolta.

Risulta, oltremodo, necessario che il nuovo Governo regionale anzicchè provvedere ad armonizzare, con modifiche ed integrazioni, le disposizioni regionali introdotte di recente con la L.R. 27/2016 con le disposizioni di cui all'art. 20 del D. Lgs 75/2017, posto che queste ultime sono, comunque, applicabili nella Regione Siciliana anche in assenza di modifiche per i motivi anzi esposti, con una interlocuzione autorevole con il Governo nazionale, induca quest'ultimo a varare norme eccezionali per definire tempi e modi di stabilizzazioni dei rapporti precari tenuto conto, questa volta, della peculiarità del fenomeno nella Regione Siciliana.

E' chiaro a tutti che le disposizioni del decreto Madia non risolvono in alcun modo il problema del precariato nella nostra Regione dove è elevato il numero dei precari essendo le stesse elaborate per contesti dove il personale precario risulta meno numeroso e in gran parte titolare di un rapporto a tempo determinato in forza di selezione pubblica (e non in forza di legge come è avvenuto nella nostra Regione) e, quindi, agevolato dalla procedura di assunzione diretta definita al comma 1 dell'art. 20 del D. Lgs 75/2017.

Basterebbe, a tal proposito, esaminare attentamente il disposto di cui al comma 4 dell'art. 20 del D.Lgs 75/2017, che avrebbe potuto avere un impatto rilevante per l'attivazione dei percorsi di stabilizzazione nella Regione Siciliana, in quanto consente di integrare le capacità assunzionali non solo con le risorse destinate dall'Ente per le assunzioni a tempo determinato ma anche con risorse finanziarie aggiuntive appositamente individuate con legge regionale, per rendersi conto che le disposizioni introdotte non agevolano più di tanto il percorso nella nostra Regione.

Ed infatti, la disposizione anzi richiamata risulta utilizzabile esclusivamente per le

stabilizzazioni con assunzione diretta senza selezione (per effetto del richiamo al comma 1 contenuto nel comma 4 cit.) inesistenti negli enti territoriali nostra Regione e non anche in caso di selezioni interamente riservate come invece ha stabilito il legislatore regionale al comma 2, dell'art. 3 della L.R. 27/2016.

Occorrerebbe, poi, trovare soluzione per non applicare un principio ribadito nell'art. 20 del D. Lgs 75/2017 e ritenuto inderogabile dalla Corte Costituzionale al quale nessuno "volutamente" fa mai cenno ma che costituisce, a legislazione invariata, il vero ostacolo all'avvio dei percorsi di stabilizzazione nella Regione Siciliana in considerazione dell'elevato numero dei precari presenti negli enti locali : il principio di adeguato accesso dall'esterno desumibile dall'art. 35, comma 1, lett. a) e 35, comma 7, del D. Lgs 165/2001.

L'osservanza di tale principio implica, come recita l'art. 20, comma 2, del D. Lgs 75/2017, l'obbligo di destinare nella programmazione del fabbisogno di personale almeno il 50% dei posti disponibili previsti nel Piano triennale dei fabbisogni del personale di cui all'art. 6, comma 2, del D. Lgs 165/2001, ad assunzioni dall'esterno mediante concorso pubblico.

Al fine del rispetto di tale principio occorre, in primo luogo, tener conto della capacità assunzionale dell'ente e (in relazione alle capacità finanziarie dell'ente e ai posti programmati) destinare il 50 % delle risorse all' accesso dall'esterno (concorsi pubblici) e l'ulteriore 50 % a procedure interamente riservate (art. 20, comma 2).

Garantito, in tal modo, il principio di adeguato accesso dall'esterno le risorse aggiuntive di cui al comma 3 dell'art. 20 (risorse previste per i contratti di lavoro flessibile calcolate in misura corrispondente al loro ammontare medio nel triennio 2015-2017) consentono di incrementare finanziariamente la sola quota del 50% destinata alle selezioni interamente riservate al fine dell'aumento dei posti da riservare a procedure interne, ovviamente " al netto delle risorse destinate alle assunzioni a tempo indeterminato per reclutamento tramite concorso pubblico " come recita lo stesso comma 3.

Ci si chiede, dovendo osservare tale inderogabile principio e dovendo, per espressa prescrizione dell'art. 20 del D. Lgs 75/2017, attestare la copertura finanziaria sin dall' atto della programmazione del fabbisogno, quante stabilizzazioni possano essere attivate dagli enti locali siciliani.

E' di tutta evidenza che gli enti locali in Sicilia, non più in grado di assicurare neanche i servizi indispensabili per note condizioni finanziarie, non sono nelle condizioni di avviare alcun percorso per la stabilizzazione di personale delle categorie C e D se condizionato inderogabilmente al reclutamento di personale esterno posto che, verosimilmente, nessun ente è, oggi, nelle condizioni finanziarie di reclutare personale esterno.

A fronte di tali relevantissime problematiche irrisolte ci si ritrova ad assistere, da un lato, ad un incedere di direttive assessoriali (che si commentano da sole) cui fanno seguito titoloni di stampa che preannunciano "finalmente la stabilizzazione di tutti i precari") e che richiedono adempimenti da parte degli interessati e degli enti locali preordinati all'attivazione del percorso di stabilizzazione, adempimenti prospettati (in maniera davvero poco onesta) alla platea dei precari interessati quale unico ostacolo al processo di stabilizzazione quando, in atto, tra l'altro, la sospensione di ogni percorso è imputabile a gravissime inadempienze della Regione Siciliana.

Occorre rammentare, a tal proposito, che il processo di stabilizzazione è in atto sospeso nella Regione Siciliana per effetto della disposizione di cui al comma 22 dell'art 3 della l.r. 27/2016, (disposizione che, peraltro, risulta più restrittiva rispetto a quella nazionale), ai sensi del quale l'avvio dei percorsi di stabilizzazione risultano subordinati alla conclusione delle procedure di ricollocazione del personale in eccedenza delle ex province secondo le procedure previste dall'articolo 1, commi 423 e 424, della legge 23 dicembre 2014, n. 190.

Allo stato attuale è bene anche ricordare che solamente "la Regione dei proclami", ossia la Regione Siciliana, non risulta avere adempiuto al disposto di cui alle disposizioni nazionali anzi richiamate e che, quindi, solo in questa Regione non è possibile avviare alcun processo di stabilizzazione, fintantochè non sarà definito il percorso del collocamento presso gli enti locali del personale delle ex province in eccedenza.

Ora, tralasciando ogni facile polemica, preme evidenziare quando a seguito.

Se è pur vero che la previsione di selezioni interamente riservate costituisce una rilevante eccezione al principio del concorso pubblico di cui all'art. 97 Cost., la cui inderogabilità è stata più volte ribadita dalla Corte costituzionale (oltre che dalla giurisprudenza civile e amministrativa) non può neanche sottacersi, come osservato dal Consiglio di Stato in sede di espressione del parere sullo schema di decreto legislativo 75/2017, che per effetto della giurisprudenza della Corte di Giustizia (Corte di Giustizia UE, ordinanza, 12 dicembre 2013, "Papalia", in causa C-50/13, la quale si pone nel solco delle sentenze del 4 luglio 2006, "Adeneler" et aliis, in causa C-212/04, e del 7 settembre 2006, "Marrosu e Sardino", in causa C-53/04), la normativa nazionale non può ricorrere all'utilizzo abusivo e potenzialmente perenne del c.d. precariato, senza farsi nel contempo carico della posizione di quanti, per anni e magari per decenni, hanno prestato attività lavorativa in favore della pubblica amministrazione con contratti di lavoro flessibile.

Occorre ricordare che lo stesso art. 97, comma 3, della Costituzione con l'inciso " salvo i casi previsti dalla legge" ha accordato al legislatore la facoltà di derogare al principio del concorso pubblico.

Le deroghe legislative, tuttavia, sono sottoposte al sindacato di costituzionalità, nell'esercizio del quale la Corte ha progressivamente precisato il significato del precetto costituzionale.

Secondo l'orientamento progressivamente consolidatosi nella giurisprudenza costituzionale "l'area delle eccezioni" al concorso deve essere "delimitata in modo rigoroso" (sentenza n. 363/2006).

Non è in particolare sufficiente, a tal fine, la semplice circostanza che determinate categorie di dipendenti abbiano prestato attività a tempo determinato presso l'amministrazione (sentenza n. 205/2006) né basta la "personale aspettativa degli aspiranti" ad una misura di stabilizzazione (sentenza n. 81/2006).

Le deroghe sono, pertanto, legittime solo in presenza di "peculiari e straordinarie esigenze di interesse pubblico" idonee a giustificarle (sentenza n. 81/2006).

La eccezionale possibilità di derogare per legge al principio del concorso pubblico per il reclutamento del personale nei soli casi in cui ciò sia maggiormente funzionale al buon andamento della amministrazione e corrispondente a straordinarie esigenze di interesse pubblico, è individuata, comunque, dal legislatore in base a una valutazione discrezionale effettuata nei limiti della non manifesta irragionevolezza.

Orbene, proprio la finalità di prevenire il precariato perseguita dalla legge delega (art. 17, comma 1, lett. o), sembra poter integrare la suddetta esigenza di interesse pubblico anche in ragione della dimensione che ha assunto il precariato nella pubblica amministrazione e giustificare così la deroga al principio costituzionale del concorso pubblico purchè il personale, beninteso, sia assunto, comunque, con una selezione pubblica, anche se riservata, attraverso la quale l'accertamento dell'idoneità del personale avventizio ad entrare a titolo definitivo nella struttura organizzativo - funzionale della pubblica amministrazione non sia affidato al mero fatto di aver svolto dei compiti in favore dell'amministrazione, quanto piuttosto al superamento di una apposita selezione che verifichi, attraverso adeguate prove, le capacità professionali del soggetto e le specifiche esperienze professionali maturate all'interno dell'amministrazione entrambe funzionali alle esigenze di buon andamento dell'amministrazione.

In tal modo, analogamente a quanto statuito dalla Corte Costituzionale con la sentenza n. 187/2016 per i docenti, per i quali si è scelta la strada della loro stabilizzazione con un piano straordinario destinato alla «copertura di tutti i posti comuni e di sostegno dell'organico di diritto» e con selezioni interamente riservate offrendo indiscutibili chances di immissione in ruolo a tutto il personale interessato, secondo una delle alternative espressamente prese in considerazione dalla Corte di giustizia con la sentenza Mascolo si potrebbe, anche per i precari degli enti locali, mutuare tale scelta, che anche in questo caso, come evidenziato dalla stessa Corte Costituzionale nella sentenza richiamata risulterebbe "più lungimirante rispetto a

quella del risarcimento", posto che non lascerebbe il sistema degli enti locali siciliani nell'attuale incertezza organizzativa e il personale in uno stato di provvisorietà perenne.

Del resto anche nel recente passato con il comma 558 della legge n. 296/2006 il legislatore aveva individuato due percorsi per la stabilizzazione non tenendo conto del principio di adeguato accesso dall'esterno.

Ed allora, superato necessariamente tale ostacolo (osservanza del principio di adeguato accesso dall'esterno), la soluzione definitiva potrebbe essere costruita attorno al termine "idoneità" ottenuta a seguito di una pubblica selezione interamente riservata laddove il lavoratore non trovi collocazione nell'amministrazione in cui presta servizio.

La condizione di idoneità, in atto non posseduta da nessun lavoratore precario, da riconoscersi, beninteso, da parte del legislatore nazionale alla stregua di quella conseguita in un concorso pubblico, aprirebbe svariati orizzonti e consentirebbe di mutuare le innumerevoli soluzioni legislative nazionali adottate nell'ultimo decennio che sono arrivate, con il Decreto D'Alia, financo, a subordinare le procedure di reclutamento ordinario e speciale all'immissione in ruolo degli idonei.

La condizione di idoneo, nei termini anzi esposti, aprirebbe anche le porte al ruolo unico regionale ad esaurimento per ampliare la possibilità di collocamento dei precari attraverso l'obbligo, ad esempio, per tutte le amministrazioni pubbliche siciliane di attingere al ruolo per le assunzioni e a mezzo accordi con le Amministrazioni dello Stato per l'utilizzo del ruolo unico per assunzioni in sedi ubicate nella regione Siciliana.

Solo con questa condizione, da acquisirsi da parte del lavoratore precario, ci si potrebbe far scudo dell'inciso di cui all'art. 97 della Costituzione "salvo i casi previsti dalla legge" alla luce dei consolidati orientamenti giurisprudenziali.

Ecco perchè poco importa che in una prima fase si dia risposta a poche migliaia di precari.

L'obiettivo è la conversione a tempo indeterminato, in costanza del rapporto, della maggior parte dei precari eliminando, comunque sprechi ed eccessi (il precario presta servizio dove è funzionale alle esigenze dell'ente).

E la conversione del rapporto di lavoro passa da una condizione che deve essere necessariamente acquisita dal precario : l'idoneità anche ad una pubblica selezione interamente riservata.

Tutto questo è chiaramente realizzabile con disposizioni eccezionali necessariamente dettate dal legislatore nazionale a cui si dovrà far comprendere, stavolta in modo

efficace, che occorre elaborare una proposta che:

- trovi giustificazione nella constatazione che in Sicilia, diversamente da quanto accaduto nel resto del Paese, da oltre un ventennio, la rinuncia di moltissimi enti locali al turnover, in forza dell'utilizzo dei lavoratori precari per esigenze permanenti legate al fabbisogno ordinario, ha prodotto l'insufficienza nelle dotazioni organiche degli enti locali di posizioni di ruolo aventi profili professionali assolutamente indispensabili per garantire i servizi istituzionali;

- introduca disposizioni normative particolari aderenti ai precetti costituzionali (Corte Costituzionale- sentenza n. 187/2016) e ammessi dal diritto comunitario (Corte di giustizia - sentenza "Mascolo") e, per quanto possibile, alla peculiarità del fenomeno al fine di coniugare l'ineludibile esigenza del contenimento della spesa, eliminando sprechi ed eccessi, con l'altrettanto ineludibile esigenza di garantire livelli anche minimi di servizi attraverso la definizione di un'organizzazione stabile e di sanare, per quanto possibile e necessario, situazioni irregolari determinatesi a causa di un uso eccessivo e distorto delle tipologie di lavoro flessibile;

- ribadisca, nei casi di assunzione a tempo indeterminato, l'obbligo dell'osservanza dei fondamentali parametri introdotti dal legislatore nazionale a presidio dell'esigenza ineludibile del contenimento della spesa del personale;

e, tal fine e in modo sostanziale :

- miri ad ampliare la capacità assunzionale, anche con riferimento ai posti per il cui accesso è richiesto l'assolvimento della scuola dell'obbligo (cat. A e B, LSU ed LPU), per consentire la copertura dei posti vacanti delle piante organiche creatisi in un ventennio e, quindi, ad assicurare agli enti locali una organizzazione stabile mediante selezioni interamente riservate in deroga al principio di adeguato accesso dall'esterno rilevante solo per le cat. C e D e, conseguentemente, in deroga ai limiti sanciti per l'applicazione di tale principio dai commi 2 e 3 dell'art. 20 del D. Lgs 75/2017 ed estendendo l'applicazione del comma 4, 2° e 3° periodo (risorse finanziarie aggiuntive appositamente individuate con legge regionale e modalità di calcolo della spesa del personale) anche alla procedura di cui al comma 2 dello stesso articolo (selezioni interamente riservate) e alle procedure di cui all'art. 4, comma 8, del D.L. 101/2013 (assunzioni di LSU ed LPU);

- sia finalizzata, nelle more della stabilizzazione dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato, a scongiurare il venir meno della funzione assicurata dai lavoratori precari e, quindi, ad assicurare le funzioni istituzionali degli enti mediante proroga dei rapporti in deroga ad ogni limite o vincolo legislativo, stante che l'eventuale fuoriuscita produrrebbe inevitabilmente, in considerazione degli attuali restrittivi limiti di turn over, la paralisi amministrativa degli Enti Locali siciliani e, tanto, tenuto conto che nella nostra Regione oramai nella dotazione organica i lavoratori precari costituiscono più del 60% del personale in servizio e a valere sulle risorse

finanziarie aggiuntive appositamente individuate dalle medesime regioni attraverso misure di revisione e razionalizzazione della spesa certificate dagli organi di controllo interno.

Solo sulla base di tali presupposti si ritiene si possa addivenire ad una specifica soluzione legislativa, che potrebbe essere accolta dal legislatore nazionale se ben rappresentata e che, avendo di mira l'osservanza dei precetti costituzionali del buon andamento, efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa, metta fine a tale poco edificante situazione frutto di politiche nazionali e regionali rivelatesi errate e consenta alla maggior parte dei lavoratori precari di essere stabilizzati nel proprio ente e, tanto, a maggior ragione ora che la Regione ha provveduto con la "storicizzazione della spesa" a creare le condizioni per accompagnare un processo di stabilizzazione che metta la parola fine al precariato in Sicilia.

Allegato "A"

Capacità assunzionali

<i>Comuni con popolazione fino a 1.000 abitanti</i>		
<i>Condizioni</i>	Percentuale di <i>turn over</i> rispetto alle cessazioni anno precedente	Percentuale di <i>turn over</i> rispetto alle cessazioni anno precedente
	<i>2017</i>	<i>2018</i>
La spesa di personale non può superare il valore della relativa spesa dell'anno 2008 (Art. 1, comma 562, della legge 296/2006)	Una assunzione per ogni cessazione intervenuta nell'anno precedente con possibilità di utilizzare tutte le cessazioni non ancora sostituite dal 2007 in poi (Corte dei Conti, sezioni riunite in sede di controllo, deliberazione n. 52/CONTR/2010)	Una assunzione per ogni cessazione intervenuta nell'anno precedente con possibilità di utilizzare tutte le cessazioni non ancora sostituite dal 2007 in poi (Corte dei Conti, sezioni riunite in sede di controllo, deliberazione n. 52/CONTR/2010)
<i>N.B. Capacità assunzionali 2019:</i> Una assunzione per ogni cessazione intervenuta nell'anno precedente con possibilità di utilizzare tutte le cessazioni non ancora sostituite dal 2007 in poi (Corte dei Conti, sezioni riunite in sede di controllo, deliberazione n. 52/CONTR/2010)		

<i>Comuni con popolazione compresa tra 1000 e 3000 abitanti</i>		
<i>Condizioni</i>	Percentuale di <i>turn over</i> rispetto alle cessazioni anno precedente	Percentuale di <i>turn over</i> rispetto alle cessazioni anno precedente
	<i>2017</i>	<i>2018</i>
1. Comuni che non rispettano parametro dipendenti/popolazione di cui al d.m. 24/7/2014 e al d.m. 10 aprile 2017 (10)	25%	25%
2. Comuni che rispettano parametro dipendenti/popolazione di cui al d.m. 24/7/2014 e al d.m. 10 aprile 2017 (10)	75%	75%
3. Comuni con rapporto tra spese di personale/entrate correnti inferiore al 24 per cento della media delle entrate correnti dell'ultimo triennio (11)	100%	100%
1. Comuni che rispettano: <input type="checkbox"/> il parametro dipendenti/popolazione di cui al d.m. 10 aprile 2017 <input type="checkbox"/> i presupposti di cui all'art. 1,		90%

Stabilizzazione del personale precario nella Regione Siciliana : un percorso ancora tutto in salita - Leonardo Misuraca Segretario Generale del Comune di Ribera

comma 479, lettera d), della legge 232/2016 (pareggio di bilancio, spazio inutilizzato >1% delle entrate)		
<i>N.B. Capacità assunzionali 2019: in assenza di modifiche si deve tornare alle previsioni del DL n. 90/2014, per cui sono fissate nel 100% dei risparmi della spesa del personale cessato nel 2018.</i>		

Comuni con popolazione superiore a 3000 abitanti		
<i>Condizioni</i>	Percentuale di <i>turn over</i> rispetto alle cessazioni anno precedente	Percentuale di <i>turn over</i> rispetto alle cessazioni anno precedente
	<i>2017</i>	<i>2018</i>
1. Comuni che non rispettano parametro dipendenti/popolazione di cui al d.m. 24/7/2014 e al d.m. 10 aprile 2017 (10)	25%	25%
2. Comuni che rispettano parametro dipendenti/popolazione di cui al d.m. 24/7/2014 e al d.m. 10 aprile 2017 (10)	75%	75%
1. Comuni che rispettano: <input type="checkbox"/> il parametro dipendenti/popolazione di cui al d.m. 10 aprile 2017 <input type="checkbox"/> i presupposti di cui all'art. 1, comma 479, lettera d), della legge 232/2016 (pareggio di bilancio, spazio inutilizzato >1% delle entrate)		90%
<i>N.B. Capacità assunzionali 2019: in assenza di modifiche si deve tornare alle previsioni del DL n. 90/2014, per cui sono fissate nel 100% dei risparmi della spesa del personale cessato nel 2018.</i>		

Unioni di Comuni e comunità montane		
<i>Condizioni</i>	Percentuale di <i>turn over</i> rispetto alle cessazioni anno precedente	Percentuale di <i>turn over</i> rispetto alle cessazioni anno precedente
	<i>2017</i>	<i>2018</i>
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 possono procedere all'assunzione di personale nel limite delle cessazioni di rapporti di lavoro a tempo indeterminato complessivamente intervenute nel precedente anno. Componenti di spesa individuate ex	100%	100%

Stabilizzazione del personale precario nella Regione Siciliana : un percorso ancora tutto in salita - Leonardo Misuraca Segretario Generale del Comune di Ribera

art. 1, c. 557 e 562, legge n. 206/2006, e Corte conti, sez. Autonomie n. 13/2015		
<i>N.B. Capacità assunzionali 2019 fissate nel 100% dei risparmi della spesa del personale cessato nel 2018. I Comuni possono cedere, anche parzialmente, le proprie capacità assunzionali all'Unione dei comuni di cui fanno parte (art. 32, c. 5, D.Lgs. n. 267/2000, mod. dall' art. 22, c. 5-bis, D.L. n. 50/2017).</i>		

Nuovi Comuni nati a seguito di processi di fusione successivi al 2011 (art. 1, c. 229, legge n. 208/2015)		
<i>Condizioni</i>	Percentuale di <i>turn over</i> rispetto alle cessazioni anno precedente	Percentuale di <i>turn over</i> rispetto alle cessazioni anno precedente
	2017	2018
Fermi restando il divieto di superamento della somma della media della spesa di personale sostenuta da ciascun ente nel triennio precedente alla fusione e il rispetto del limite di spesa complessivo definito a legislazione vigente e comunque nella salvaguardia degli equilibri di bilancio, non si applicano, nei primi cinque anni dalla fusione, specifici vincoli e limitazioni relativi alle facoltà assunzionali e ai rapporti di lavoro a tempo determinato (art. 1, c.450, lett.a), legge n. 190/2014, come modificato art. 21, D.L. n. 50/2017)	100%	100%
<i>N.B. Capacità assunzionali 2019 fissate nel 100% dei risparmi della spesa del personale cessato nel 2018.</i>		

<i>Assunzione a tempo indeterminato personale di polizia locale (tutti i Comuni)</i>		
<i>Condizioni</i>	Percentuale di <i>turn over</i> rispetto alle cessazioni anno precedente	Percentuale di <i>turn over</i> rispetto alle cessazioni anno precedente
	2017	2018
- rispetto degli obblighi generali di contenimento della spesa di personale; - rispetto degli obiettivi di pareggio di bilancio in termini di saldo non negativo tra entrate e spese finali	80% della spesa relativa al personale di polizia locale cessato nell'anno precedente per assunzioni di personale nella sola polizia locale	100% della spesa relativa al personale di polizia locale cessato nell'anno precedente per assunzioni di personale nella sola polizia locale
<i>Nota : Ai sensi dell' art. 7, comma 2-bis, del decreto legge 20 febbraio 2017, n. 14 convertito, con modificazioni, dalla legge 18 aprile 2017, n. 48 i Comuni possono assumere vigili urbani a tempo indeterminato nel biennio 2017/2018 utilizzando nel primo anno fino allo 80% dei resti delle cessazioni dei vigili dell'anno 2016 e nel secondo anno fino al 100% dei resti delle cessazioni dei vigili nell'anno 2017, ripristinando, in tal modo, le capacità assunzionali già previste dal DL n. 90/2014 per gli enti locali. La utilizzazione di queste capacità è subordinata al rispetto del pareggio di bilancio di cui all'articolo 9 della legge 24 dicembre 2012, n. 243 e degli obblighi di contenimento della spesa di personale di cui all'articolo 1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. I risparmi derivanti dalle cessazioni dei vigili così utilizzati non concorrono alla determinazione delle capacità assunzionali ordinarie dell'ente secondo la percentuale di cui all'articolo 1, comma 228, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 . Per cui, le amministrazioni che intendono utilizzare questi spazi assunzionali devono determinare</i> <i>Stabilizzazione del personale precario nella Regione Siciliana : un percorso ancora tutto in salita - Leonardo Misuraca Segretario Generale del Comune di Ribera</i>		

due distinti plafond: uno per i vigili, alimentato dalle cessazioni di personale di tale profilo, ed uno per tutto il resto del personale, alimentato dalle cessazioni dei restanti dipendenti.

Assunzioni a tempo indeterminato nei servizi educativi delle scuole dell'infanzia e degli asili nido degli enti locali (facoltà consentita per gli anni 2016, 2017 e 2018)		
<i>Condizioni</i>	<i>Riferimenti normativi</i>	
Adozione del Piano triennale straordinario di assunzioni di personale insegnante ed educativo (i commi 228-ter e 228-quater della legge di stabilità 2016 n. 208/2015 prevedono tre diverse modalità di attuazione del piano straordinario di assunzioni di personale scolastico ed educativo (12). Le assunzioni avvengono nei limiti delle disponibilità dei posti di dotazione organica dei relativi profili professionali e devono rispettare: 1. gli equilibri di bilancio, e quindi gli obiettivi di saldo non negativo in termini di competenza tra entrate e spese finali; 2. le norme generali di contenimento della spesa di personale; 3. la disponibilità dei posti previsti nella dotazione organica; 4. il limite della spesa di personale sostenuta per assicurare i relativi servizi nell'anno scolastico 2015/2016. Detto limite assume una valenza autonoma e specifica rispetto a quello di carattere generale contenuto nel comma 228 della legge di stabilità 2016 (25% del personale cessato nell'anno precedente).	Art. 1, commi da 228-bis a 228-quinquies, legge di stabilità 2016 n. 208/2015, introdotti dal D.L. n. 113/2016.	

<i>Assunzioni per consentire l'attivazione del numero unico europeo 112 (solo Regioni)</i>	
<i>Condizioni</i>	Percentuale di <i>turn over</i> rispetto alle cessazioni anno precedente
	<i>2017/2019</i>
Rispetto del pareggio di bilancio di cui all'articolo 9 della legge 24 dicembre 2012, n. 243	100% dei risparmi derivanti dalle cessazioni degli anni 2016, 2017, 2018 e 2019
Nota : La utilizzazione di questa disposizione è subordinata al rispetto dei vincoli del pareggio di bilancio e possono essere realizzate entro il tetto di una unità ogni 30.000 residenti. L'attivazione delle relative procedure concorsuali è subordinata alla verifica dell'assenza nello stesso ente di personale in esubero o in mobilità avente "caratteristiche professionali adeguate alle mansioni richieste".	

Stabilizzazione del personale precario nella Regione Siciliana : un percorso ancora tutto in salita - Leonardo Misuraca Segretario Generale del Comune di Ribera

E' opportuno rammentare che ai sensi dell'art. 3, comma 5, del d.l. 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, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile ; e' altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al triennio precedente;

Per l'anno 2017 la capacità assunzionale per i comuni sopra i 10.000 abitanti e per i comuni al di sotto dei 10.000 abitanti con un rapporto dipendenti/popolazione superiore a quello stabilito dalle tabelle del Decreto Ministeriale 24 luglio 2014 è riassumibile nella seguente tabella:

Anno	Rapporto tra spese di personale e spese correnti superiore al 25%	Rapporto tra spese di personale e spese correnti pari o inferiore al 25%
2014	60% della spesa delle cessazioni anno precedente	80% della spesa delle cessazioni anno precedente
2015	60% della spesa delle cessazioni anno precedente	100% della spesa delle cessazioni anno precedente
2016	25% della spesa delle cessazioni anno precedente	100% della spesa delle cessazioni anno precedente
2017	25% della spesa delle cessazioni anno precedente	

La capacità assunzionale per gli anni 2017/2018 per i comuni, al di sotto di 10.000 abitanti con un rapporto dipendenti/popolazione inferiore per l'anno 2017 alle tabelle del Decreto Ministeriale 24 luglio 2014 e per l'anno 2018 alle tabelle di cui al d.m. 10 aprile 2017, è riassumibile nella seguente tabella:

Anno	Rapporto tra spese di personale e spese correnti superiore al 25%	Rapporto tra spese di personale e spese correnti pari o inferiore al 25%
2014	60% della spesa delle cessazioni anno precedente	80% della spesa delle cessazioni anno precedente
2015	60% della spesa delle cessazioni anno precedente	100% della spesa delle cessazioni anno precedente
2016	75% della spesa delle cessazioni anno precedente	100% della spesa delle cessazioni anno precedente
2017	75% della spesa delle cessazioni anno precedente	
2018	75% della spesa delle cessazioni anno precedente	

Ai fini del calcolo occorre richiamare :

- la deliberazione n. 28/SEZAUT/2015/QMIG della Sezione delle Autonomie della Corte dei Conti che stabilisce che il riferimento "al triennio precedente" inserito nell'art. 4, comma 3, del d.l. 78/2015, che ha integrato l'art. 3, comma 5, del d.l. 90/2014, è da intendersi in senso dinamico, con scorrimento e calcolo dei resti, a ritroso, rispetto all'anno in cui si intende effettuare le assunzioni e che, relativamente alle cessazioni di personale verificatesi in corso d'anno, il budget assunzionale di cui all'art. 3 del d.l. 90/2014 va calcolato imputando la spesa "a regime" per l'intera annualità.

Stabilizzazione del personale precario nella Regione Siciliana : un percorso ancora tutto in salita - Leonardo Misuraca Segretario Generale del Comune di Ribera

- la nota del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 11786 del 22/02/2011, recante indicazioni sui criteri di calcolo ai fini del computo delle economie derivanti dalle cessazioni avvenute nell'anno precedente sia per il computo degli oneri relativi alle assunzioni, secondo cui non rileva l'effettiva data di cessazione dal servizio né la posizione economica in godimento ma esclusivamente quella di ingresso.

ALLEGATO "B"

**DESCRIZIONE CONDIZIONE DELL'ENTE
(ESEMPIO: ENTE CON POPOLAZIONE SUPERIORE A 10.000 ABITANTI CON RAPPORTO TRA SPESE DI PERSONALE E SPESE CORRENTI SUPERIORE AL 25%)**

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE

PROGRAMMAZIONE 2017/2019 SU CESSAZIONI DI PERSONALE 2016/2018

NOMINATIVO	ANNO CESSAZIONE	CATEGORIA GIURIDICA DI ACCESSO	STIPENDIO TABELLARE	13ma MENSILITA'	IMPORTO ANNUO
	2016	A1	€ 16.314,57	€ 1.359,54	€ 17.674,11
	2016	B1	€ 17.244,71	€ 1.437,06	€ 18.681,77
	2016	B3	€ 18.285,23	€ 1.523,76	€ 19.808,99
	2016	C1	€ 19.454,15	€ 1.621,18	€ 21.075,33
	2016	D1	€ 21.166,71	€ 1.763,89	€ 22.930,60
	2016	D3	€ 24.338,14	€ 2.028,18	€ 26.366,32
TOTALE COSTO DIPENDENTI CESSATI					€
BUDGET 2017 (_____% delle cessazioni a.p. 2016)					_____%

NOMINATIVO	ANNO CESSAZIONE	CATEGORIA GIURIDICA DI ACCESSO	STIPENDIO TABELLARE	13ma MENSILITA'	IMPORTO ANNUO
	2017	A1	€ 16.314,57	€ 1.359,54	€ 17.674,11
	2017	B1	€ 17.244,71	€ 1.437,06	€ 18.681,77
	2017	B3	€ 18.285,23	€ 1.523,76	€ 19.808,99
	2017	C1	€ 19.454,15	€ 1.621,18	€ 21.075,33
	2017	D1	€ 21.166,71	€ 1.763,89	€ 22.930,60
	2017	D3	€ 24.338,14	€ 2.028,18	€ 26.366,32
TOTALE COSTO DIPENDENTI CESSATI					€
BUDGET 2018 (_____% delle cessazioni a.p. 2017)					_____%

NOMINATIVO	ANNO CESSAZIONE	CATEGORIA GIURIDICA DI ACCESSO	STIPENDIO TABELLARE €	13ma MENSILITA' €	IMPORTO ANNUO €
------------	-----------------	--------------------------------	--------------------------	----------------------	--------------------

Stabilizzazione del personale precario nella Regione Siciliana : un percorso ancora tutto in salita - Leonardo Misuraca Segretario Generale del Comune di Ribera

	2018	A1	€ 16.314,57	€ 1.359,54	€ 17.674,11
	2018	B1	€ 17.244,71	€ 1.437,06	€ 18.681,77
	2018	B3	€ 18.285,23	€ 1.523,76	€ 19.808,99
	2018	C1	€ 19.454,15	€ 1.621,18	€ 21.075,33
	2018	D1	€ 21.166,71	€ 1.763,89	€ 22.930,60
	2018	D3	€ 24.338,14	€ 2.028,18	€ 26.366,32
TOTALE COSTO DIPENDENTI CESSATI					€
BUDGET 2019 (_____ % delle cessazioni a.p. 2018) ***					_____ %

CAPACITA' ASSUNZIONALE 2017-2018-2019 : € _____ .

QUOTA TURN OVER RIMASTA INUTILIZZATA 2014-2015-2016 (SU CESSAZIONI 2013/2015)

NOMINATIVO	ANNO CESSAZIONE	CATEGORIA GIURIDICA DI ACCESSO	STIPENDIO TABELLARE €	13ma MENSILITA' €	IMPORTO ANNUO €
	2015	A1	€ 16.314,57	€ 1.359,54	€ 17.674,11
	2015	B1	€ 17.244,71	€ 1.437,06	€ 18.681,77
	2015	B3	€ 18.285,23	€ 1.523,76	€ 19.808,99
	2015	C1	€ 19.454,15	€ 1.621,18	€ 21.075,33
	2015	D1	€ 21.166,71	€ 1.763,89	€ 22.930,60
	2015	D3	€ 24.338,14	€ 2.028,18	€ 26.366,32
TOTALE COSTO DIPENDENTI CESSATI					€
BUDGET 2016 non utilizzato (_____ % delle cessazioni a.p. 2015) *					_____ %

NOMINATIVO	ANNO CESSAZIONE	CATEGORIA GIURIDICA DI ACCESSO	STIPENDIO TABELLARE €	13ma MENSILITA' €	IMPORTO ANNUO €
	2014	A1	€ 16.314,57	€ 1.359,54	€ 17.674,11
	2014	B1	€ 17.244,71	€ 1.437,06	€ 18.681,77
	2014	B3	€ 18.285,23	€ 1.523,76	€ 19.808,99

Stabilizzazione del personale precario nella Regione Siciliana : un percorso ancora tutto in salita - Leonardo Misuraca Segretario Generale del Comune di Ribera

	2014	C1	€ 19.454,15	€ 1.621,18	€ 21.075,33
	2014	D1	€ 21.166,71	€ 1.763,89	€ 22.930,60
	2014	D3	€ 24.338,14	€ 2.028,18	€ 26.366,32
TOTALE COSTO DIPENDENTI CESSATI					€
BUDGET 2015 non utilizzato (_____% delle cessazioni a.p. 2014)*					_____%

NOMINATIVO	ANNO CESSAZIONE	CATEGORIA GIURIDICA DI ACCESSO	STIPENDIO TABELLARE €	13ma MENSILITA' €	IMPORTO ANNUO €
	2013	A1	€ 16.314,57	€ 1.359,54	€ 17.674,11
	2013	B1	€ 17.244,71	€ 1.437,06	€ 18.681,77
	2013	B3	€ 18.285,23	€ 1.523,76	€ 19.808,99
	2013	C1	€ 19.454,15	€ 1.621,18	€ 21.075,33
	2013	D1	€ 21.166,71	€ 1.763,89	€ 22.930,60
	2013	D3	€ 24.338,14	€ 2.028,18	€ 26.366,32
TOTALE COSTO DIPENDENTI CESSATI					€
BUDGET 2014 non utilizzato (_____% delle cessazioni a.p. 2013) **					_____%

TOTALE QUOTA TURN OVER RIMASTA INUTILIZZATA 2014-2015-2016 (SU CESSAZIONI 2013/2015)	€
--	---

TOTALE BUDGET TRIENNIO 2017/2019 UTILIZZABILE	€
--	----------

* Il budget 2015 e 2016 deve essere interamente destinato alle procedure di cui all'art. 1, comma 424 della l. 190/2014, ad eccezione delle regioni in cui sono state ripristinate le ordinarie facoltà di assunzione.
** il budget relativo ai resti dell'anno 2014, sulle cessazioni 2013 può essere utilizzato solo entro il 31.12.2017
*** Capacità assunzionali 2019: in assenza di modifiche si deve tornare alle previsioni del D.L. n. 90/2014, per cui sono fissate nel 100% dei risparmi della spesa del personale cessato nel 2018.