



UNIONE COMUNI MODENESI AREA NORD

(PROVINCIA DI MODENA)

DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE – NOTA DI AGGIORNAMENTO

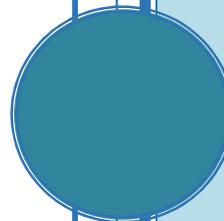
2020 - 2022

1° Aggiornamento delle sezioni:

3.2.3 – Programmazione fabbisogno biennale di beni e servizi superiori a 40.000 euro

3.2.4 – Programmazione del fabbisogno del personale

3.2.5 – Programma degli incarichi



Redazione:
Segretario Generale dell'Unione
Responsabile del Servizio Programmazione, Controlli e Anticorruzione

In collaborazione con:
Presidente e Amministratori
Dirigenti e i Responsabili di tutti i Settore/Servizi dell'Unione Comuni Modenesi Area Nord (MO)

3.2.3 LA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO BIENNALE DI BENI E SERVIZI SUPERIORI A E. 40.000,00

La programmazione del fabbisogno biennale di beni e servizi, prevista dall'art. 26 della L. 23/12/1999 n. 488, come modificata dal decreto legge 12 luglio 2004, n.168 (c.d. "decreto tagliaspese"), dall'art. 21, comma 6, del D. Lgs. 50/2016 (Nuovo Codice dei Contratti) e dagli artt. 6 e 7 del D.M. 16/01/2018 n. 14, viene approvata con il Documento Unico di Programmazione. Le tabelle definite con D.M. del 16/01/2018 con l'indicazione degli affidamenti hanno copertura finanziaria nel bilancio 2020/2022 e devono essere effettuati nel biennio di riferimento (vedi Allegato A)

A seguito della variazione relativa all'assestamento effettuato nel mese di aprile 2020 sono state apportate integrazioni al programma precedentemente approvato con la Nota di Aggiornamento 2020/2022, che non producono variazioni di bilancio in quanto gli stanziamenti sono già previsti nel bilancio 2020 per quanto riguarda il rinnovo della manutenzione software gestiti dalla ditta "Pal Informatica Srl" mentre gli stanziamenti di bilancio relativi all'acquisto dei software unici per "edilizia, SUAP, SUE e Commercio" e per "Atti, Ragioneria e Controllo di gestione" sono stati mantenuti a residuo. Pertanto per poter procedere all'affidamento dei servizi e all'acquisto delle forniture è necessario, come specificato dalle norme sopra riportate, l'iscrizione nella programmazione biennale come da Piano allegato. (Allegato A):

A - QUADRO NORMATIVO

PREMESSA E QUADRO NORMATIVO

La normativa vigente ed in particolare il principio contabile applicato alla programmazione finanziaria *armonizzata* degli enti locali, di cui all'allegato n.4/1 del D. Lgs. 118/2011, prevede che nel DUP siano inseriti tutti gli ulteriori strumenti di programmazione relativi all'attività istituzionale dell'Ente, tra cui, nell'ambito della presente Sezione Operativa, il Piano triennale dei fabbisogni di personale (di seguito PTFP).

Il PTFP è lo strumento attraverso il quale l'organo di vertice dell'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il miglior funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e con i vincoli normativi alle assunzioni di personale e di finanza pubblica. La programmazione del fabbisogno di personale deve ispirarsi a criteri di efficienza, economicità, trasparenza ed imparzialità, indispensabili per una corretta programmazione delle politiche di reclutamento e sviluppo delle risorse umane.

L'adozione del PTFP trova riferimento in un complesso quadro normativo che nel tempo ha apportato significative modifiche alla disciplina riguardante l'organizzazione degli uffici e della programmazione del personale, introducendo una disciplina vincolistica in materia di spese di personale negli enti locali e di capacità assunzionale, diretta al contenimento delle stesse, che di seguito si riporta sinteticamente:

- l'art.91 del D.Lgs.267/2000 stabilisce che i comuni sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno del personale al fine di programmare la riduzione delle spese di personale;
- l'art.19, comma 8, della legge n.448/2001 (legge finanziaria 2002) stabilisce che a decorrere dall'anno 2002, gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio della riduzione complessiva della spesa, di cui all'art.39 della legge 449/97 e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- l'art. 1, comma 762, della L. n. 208/2015 (Legge di Stabilità 2016), prevede che dal 2016 tutte le norme finalizzate al contenimento della spesa di personale, che fanno riferimento al patto di stabilità interno, si intendono riferite ai nuovi obiettivi di finanza pubblica del "pareggio di bilancio";
- l'art. 6 del D.Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017, disciplina l'organizzazione degli uffici ed il *Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale*, da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste dalla legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa;
- il Decreto 8.05.2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, definisce le "*linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche*" volte ad orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale, secondo le previsioni degli artt. 6 e 6-ter del D.Lgs. 165/2001, come novellati dall'art.4 del D.Lgs. 75/2017;

La possibilità dell'Ente di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale, costituente attuazione del PTFP, è a sua volta subordinata ad un ricco quadro normativo vincolistico, che di seguito si riporta sinteticamente:

1. rispetto della riduzione progressiva delle spese di personale (art. 1, commi 557 e ss. Legge 296/2006);
2. approvazione del programma annuale e triennale del fabbisogno di personale (art. 39, comma 1, Legge 27 dicembre 1997, n. 449, art. 6, comma 4-bis, D.Lgs. 165/2001 ed art.91 D. Lgs. 267/2000);
3. verifica dell'assenza di eccedenze di personale o di situazioni di sovrannumerarietà (art. 33, commi 1 e 2, D.Lgs. 165/2001);
4. rideterminazione della dotazione organica nel triennio precedente (art. 6, comma 6, del D.Lgs. 165/2001);
5. approvazione del piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, D.Lgs. 198/2006 e art. 6, comma 6, D.Lgs. 165/2001);
6. adozione del Piano della Performance (art. 10, comma 5, del D.Lgs. 150/2009);
7. rispetto dei vincoli del pareggio di bilancio nell'anno precedente (combinato disposto dell'art.9 della Legge 243/2012 ed art. 1, comma 707 e ss. Legge 208/2015)
8. trasmissione, con modalità telematiche, alla Ragioneria Generale dello Stato dell'attestazione del rispetto dell'obiettivo di saldo entro il 31 marzo dell'anno successivo a quello di riferimento (art. 1 comma 470 Legge 232/2016);
9. rispetto degli obblighi previsti dagli art. 27 del DL 66/2014, in materia di certificazione del credito;
10. rispetto dei termini previsti dall'art.9 comma 1-quinquies DL 113/2016 (divieto di assunzione fino alla mancata approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato nonché fino all'invio nei termini di legge dalla loro approvazione, dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche)

In questo quadro di vincoli di spesa e di limitazioni alle assunzioni, la valorizzazione del patrimonio di professionalità e competenze, espresso dai dipendenti comunali è senz'altro lo strumento principale e irrinunciabile per l'Ente per il raggiungimento delle proprie finalità.

L'attuazione di una politica di gestione del personale direttamente funzionale alla imprescindibile salvaguardia del corretto svolgimento delle funzioni istituzionali e dei correlati livelli di prestazione dei servizi alla cittadinanza costituisce obiettivo strategico dell'Ente fin dall'inizio del mandato amministrativo, pur trovandosi ad operare in un contesto di crescente incertezza e di continuo cambiamento del quadro normativo.

In fase di programmazione del fabbisogno di personale si concretizza pertanto la necessità di coniugare l'obbligo, previsto dalla norma, di contenimento della spesa di personale, con la disponibilità di una dotazione di risorse e competenze in grado di svolgere le attività e le funzioni istituzionali e di perseguire i progetti e programmi prioritari, mediante i seguenti strumenti e presupposti di macro-organizzazione.

CAPACITA' ASSUNZIONALE E PROGRAMMAZIONE ASSUNZIONI

CAPACITÀ ASSUNZIONALE PERSONALE NON DIRIGENZIALE

Disciplina 2010-2018

A valere dal 2010 per effetto del DL 78/2010, convertito, con modificazioni, dalla Legge 122/2010 è stato introdotto un regime assunzionale vincolato che prevede, nello specifico, che gli Enti Locali, subordinatamente alla verifica del rispetto dei parametri di virtuosità, possano procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di una percentuale predefinita della spesa corrispondente alle cessazioni dell'anno precedente. Tale percentuale, fissata inizialmente al 20% della spesa per cessazioni dell'anno recedente, è stata oggetto di revisioni ad opera di diversi interventi normativi.

Si riporta di seguito l'evoluzione normativa in materia di capacità assunzionale e limiti al turnover, dando atto che con la legge n. 208/2015 (legge di stabilità 2016) sono state introdotte, per il triennio 2016-2018, percentuali di turn-over differenziate per personale dirigenziale e non dirigenziale e pertanto per tale triennio occorre operare la necessaria distinzione e suddivisione nel calcolo della facoltà assunzionale.

Personale non dirigenziale

Anno	% DI SPESA CORRISPONDENTE A CESSAZIONI ANNO PRECEDENTE	NORMATIVA DI RIFERIMENTO
2011	20% spesa cessazioni anno 2010	DL 78/2010
2012	20% spesa cessazioni anno 2011	DL 78/2010
2013	40% spesa cessazioni anno 2012	DL 78/2010
2014	60% spesa cessazioni anno 2013	art.3, comma 5 DL 90/2014
2015	60% spesa cessazioni anno 2014	art.3, comma 5 DL 90/2014 La legge n.90/2015 (legge di stabilità 2015) ha previsto che per gli anni 2015-2016 gli enti locali destinino le risorse per le assunzioni a tempo indeterminato, nelle percentuali stabilite dalla normativa vigente, al riassorbimento del personale provinciale, in seguito al processo di ricollocazione del personale provinciale in seguito al riordino delle funzioni di tali enti, determinando il blocco delle assunzioni negli enti locali.
2016	25% spesa cessazioni anno 2015 di personale di qualifica non dirigenziale	art. 1, comma 228, L 208/2015 (legge stabilità 2016) La legge n.90/2015 (legge di stabilità 2015) ha previsto che per gli anni 2015-2016 gli enti locali destinino le risorse per le assunzioni a tempo indeterminato, nelle percentuali stabilite dalla normativa vigente, al riassorbimento del personale provinciale, in seguito al processo di ricollocazione del personale provinciale in seguito al riordino delle funzioni di tali enti; con nota prot.37870 del 18.07.2016 il D.F.P. prevede per gli enti locali di cui alla Regione Emilia-Romagna, il ripristino delle ordinarie facoltà di assunzione di personale previste dalla normativa vigente, riferite alle annualità 2015 e 2016 ed alle annualità anteriori al 2015, stante l'assenza o l'esiguo numero di personale in sovrannumero degli enti di area vasta di tale ambito territoriale.
2017	25% spesa cessazioni anno 2016 di personale di qualifica non dirigenziale	La percentuale di turn-over è innalzata dal 25% al 75% qualora il rapporto dipendenti-popolazione dell'anno precedente sia inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito triennialmente con il decreto del Ministro dell'interno di cui all'articolo 263, comma 2, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267. (art. 1, comma 228, L 208/2015 (legge di stabilità 2016, come modificato dal DL 50/2017)

Anno	% DI SPESA CORRISPONDENTE A CESSAZIONI ANNO PRECEDENTE	NORMATIVA DI RIFERIMENTO
2018	25% spesa cessazioni anno 2017 di personale di qualifica non dirigenziale	La percentuale di turn-over è innalzata dal 25% al 75% qualora il rapporto dipendenti-popolazione dell'anno precedente sia inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito triennialmente con il decreto del Ministro dell'interno di cui all'articolo 263, comma 2, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267. (art. 1, comma 228, L 208/2015, come modificato dal DL 50/2017) Un ulteriore innalzamento della percentuale al 90% opera dal 2018 nel caso in cui ricorrano le condizioni di cui all'art.1, comma 479 let. D) delle legge 232/2016, come modificato dal DL 50/2017)
2019, 2020, 2021 (ante DL 4/2019)	100% delle cessazioni 2018 + resti di capacità assunzionale triennio precedente 2019, ovvero 2016-2018	Art. 3, comma 5, DL 90/2014

L'art.3, comma 5 del D.L. 90/2014, come modificato dall'art.4, comma 3 del DL 78/2015, prevedeva che 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 ed altresì l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al triennio precedente.

La magistratura contabile già dal 2015 (rif. C.C. Sez. Autonomie n.26/2015 e successive pronunce Sezioni regionali), afferma che gli enti locali possono assumere a tempo indeterminato utilizzando la capacità assunzionale del 2014 derivante dalle cessazioni del triennio precedente 2011-2013 in deroga alle procedure di riassorbimento del personale provinciale di cui all'art.1 comma 424 della legge 190/2014; con successiva pronuncia n.28/2015 la C.C. Sez. Autonomie ha previsto che il riferimento al "triennio precedente" sia da intendersi in senso dinamico, con scorrimento e calcolo dei resti a ritroso, rispetto all'anno in cui si intenda effettuare le assunzioni. La pronuncia introduce la regola del budget annuale "cumulato" con i "resti" derivanti dal triennio precedente: per gli enti non sottoposti al patto di stabilità interno, la magistratura contabile ha nel tempo affermato e consolidato il principio secondo il quale nel novero delle cessazioni intervenute nell'anno precedente, debbano includersi "tutte le vacanze complessivamente verificatesi dall'entrata in vigore della norma limitatrice, non ancora coperte alla data di riferimento" (cfr. Sez. Riunite in Sede di Controllo 52/2010); tale orientamento è stato nel tempo esteso anche agli enti soggetti al patto di stabilità; ne deriva pertanto che nell'interpretazione fornita dalla Sezioni Riunite e confermata nel tempo dalle varie pronunce susseguitesì da parte delle varie sezioni regionali, nel calcolo delle cessazioni intervenute nell'anno precedente possono essere considerate anche quelle "intervenute successivamente all'entrata in vigore della norma, anche in precedenti esercizi, rifluenti nell'anno precedente a quello nel quale si intende effettuare l'assunzione".

Nell'anno 2019 il suddetto quadro normativo in materia vincoli e calcolo delle capacità assunzionali è stato oggetto di significative modifiche recate dal D.L. 4/2019 (c.d. decreto quota cento) convertito in Legge n.26 del 28.03.2019; ovvero:

- a) **revisione disciplina dei resti di capacità assunzionale**: l'art. 14-bis comma 1, let.a), che modifica l'art.3, comma 5 del DL 90/2014, prevedendo la possibilità di cumulo di risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni (in luogo di un periodo precedentemente previsto in misura di tre anni).
- b) **possibile programmazione turnover medesimo anno di avvenuta cessazione**: l'art. 14-bis comma 1, let.b), che integra l'art.3 del DL 90/2014, prevedendo il comma 5-sexies,

ove previsto che <<per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono turn-over>>

Alla luce di quanto sopra i limiti alla capacità assunzionale, a valere dall'anno 2019, sono così rideterminati:

Anno	% DI SPESA CORRISPONDENTE A CESSAZIONI ANNO PRECEDENTE	NORMATIVA DI RIFERIMENTO
2019	100% delle cessazioni avvenute nel 2018 e delle cessazioni programmate nella medesima annualità + resti di capacità assunzionale quinquennio precedente al 2019, ovvero 2014-2018	Art. 3, comma 5, DL 90/2014 come modificato da art. 14-bis D.L. 4/2019 conv. in Legge 26/2019: introduce nel computo delle facoltà di assunzione di ogni anno, per il triennio 2019-2021, anche le cessazioni programmate nella medesima annualità e la possibilità di utilizzo dei resti di facoltà ass.li dei 5 (anziché dei soli 3) anni precedenti, fermo restando che le cessazioni computabili sono solo quelle che producono il relativo turn-over (escluse ad es. le cessazioni per mobilità).
2020	100% delle cessazioni avvenute nel 2019 e delle cessazioni programmate nella medesima annualità + resti di capacità assunzionale quinquennio precedente al 2020, ovvero 2015-2019	
2021	100% delle cessazioni avvenute nel 2020 e delle cessazioni programmate nella medesima annualità + resti di capacità assunzionale quinquennio precedente al 2021, ovvero 2016-2020	

Personale dirigenziale

Con riferimento alla capacità assunzionale del personale di qualifica dirigenziale si ricordano di seguito due recenti interventi normativi:

- a) la Legge di Stabilità 2016 ha introdotto, per il triennio 2016-2018, percentuali di turn-over differenziate per personale dirigenziale e non dirigenziale;
- b) l'art. 25, comma 4 del D.Lgs.75/2017 ha abrogato l'art.1, comma 219 della legge di 208/2015 (ove si prevedeva, nelle more dell'adozione dei decreti attuativi della legge 124/2015, di riforma della dirigenza pubblica, l'indisponibilità dei posti di qualifica dirigenziale vacanti alla data del 15 ottobre 2015), ripristinando pertanto le relative capacità assunzionali, fissate dall'art. 3, comma 5, DL 90/2014 (in misura pari al 100%).

Alla luce di quanto sopra i limiti alla capacità assunzionale valevoli per il personale di qualifica dirigenziale, a decorrere dall'anno 2019, sono così rideterminati:

Anno	% DI SPESA CORRISPONDENTE A CESSAZIONI ANNO PRECEDENTE	NORMATIVA DI RIFERIMENTO
2019	100% delle cessazioni avvenute nel 2018 e delle cessazioni programmate nella medesima annualità + resti di capacità assunzionale quinquennio precedente al 2019, ovvero 2014-2018	Art. 3, comma 5, DL 90/2014 come modificato da art. 14-bis D.L. 4/2019 conv. in Legge 26/2019: introduce nel computo delle facoltà di assunzione di ogni anno, per il triennio 2019-2021, anche le cessazioni programmate nella
2020	100% delle cessazioni avvenute nel 2019 e delle cessazioni programmate nella medesima annualità	

	+ resti di capacità assunzionale quinquennio precedente al 2020, ovvero 2015-2019	medesima annualità e la possibilità di utilizzo dei resti di facoltà ass.li dei 5 (anziché dei soli 3) anni precedenti, fermo restando che le cessazioni computabili sono solo quelle che producono il relativo turn-over (escluse ad es. le cessazioni per mobilità).
2021	100% delle cessazioni avvenute nel 2020 e delle cessazioni programmate nella medesima annualità + resti di capacità assunzionale quinquennio precedente al 2021, ovvero 2016-2020	

Mobilità

Nel novero delle cessazioni di rapporti di lavoro a tempo indeterminato complessivamente intervenute nell'anno precedente non sono ricomprese quelle derivanti da trasferimenti per mobilità, ai sensi dell'art.30 del D.lgs.165/2001, in ragione del principio di neutralità finanziaria della mobilità stessa, affermato dai consolidati orientamenti della magistratura contabile. Infatti per consolidato indirizzo interpretativo della Corte dei Conti, le acquisizioni/cessioni di personale realizzate tramite l'istituto della mobilità volontaria ex art. 30 D.Lgs. 165/2001, tra enti sottoposti a vincoli assunzionali (ai sensi dell'art. 1, comma 47, della Legge 311/2004), non incidono sul budget assunzionale a disposizione degli enti, in quanto le relative cessazioni non possono essere calcolate come risparmio utile per definire l'ammontare delle disponibilità finanziarie da destinare alle assunzioni (cfr. per tutte Sezione Lombardia deliberazioni n.85/2015/PAR, n. 539/2013/PAR, n. 90/2013/PAR, n. 304/2012/PAR, n. 69/2012/PAR, n. 51/2012/PAR, Sezione Campania deliberazione n. 11/2014/PAR, deliberazione Sezioni Riunite n. 59/CONTR/2010). Tale orientamento risulta, inoltre, confermato a livello normativo con particolare riferimento all'art. 1, comma 47, della Legge 311/2004, ove previsto che <<In vigenza di disposizioni che stabiliscono un regime di limitazione delle assunzioni di personale a tempo indeterminato, sono consentiti trasferimenti per mobilità, anche intercompartimentale, tra amministrazioni sottoposte al regime di limitazione, nel rispetto delle disposizioni sulle dotazioni organiche e, per gli enti locali, purché abbiano rispettato il patto di stabilità interno per l'anno precedente>>.

In tale contesto si richiama inoltre la disciplina della **mobilità compensativa** (c.d. interscambio) l'art. 7 del D.p.c.m. n. 325 del 5.8.1988 che prevede che <<è consentita in ogni momento ... la mobilità dei singoli dipendenti presso la stessa od altre amministrazioni, anche di diverso comparto, nei casi di domanda congiunta di compensazione con altri dipendenti di corrispondente profilo professionale, previo nulla osta dell'amministrazione di appartenenza e di quella di destinazione>>; la suddetta disciplina risulta coerente con le vigenti disposizioni normative in materia di mobilità; il Ministero dell'Economia e delle Finanze - Dipartimento Ragioneria Generale dello Stato con nota prot. n. 0053596 del 20.6.2010 ha inoltre precisato, tra l'altro, che l'attivazione della mobilità volontaria per compensazione, attraverso lo "scambio" tra enti di due dipendenti, è compatibile con la vigente normativa; la stessa magistratura contabile (tra le altre Corte dei Conti, Sezione Regionale di Controllo per il Veneto, con delibera n. 227/2010), ha precisato che gli adempimenti di cui all'art. 30 del D.Lgs. 165/2001, relativi alla mobilità per il passaggio diretto di personale tra amministrazioni, devono essere espletati qualora non si intenda procedere alla mobilità compensativa, confermando la compatibilità della mobilità compensativa (interscambio) rispetto alle vigenti normative.

In particolare, per i Comuni appartenenti a Unioni, si segnala quanto dispone l'art. 22 comma 5-ter del DL 24.04.2017 n° 50 convertito in Legge 21.06.2017 n. 96 *"Al fine di consentire un utilizzo più razionale e una maggiore flessibilità nella gestione delle risorse umane da parte degli enti locali coinvolti in processi associativi, le disposizioni di cui all'articolo 30, comma 1, secondo periodo, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non si applicano al **passaggio di personale tra l'unione***

e i comuni ad essa aderenti, nonché tra i comuni medesimi anche quando il passaggio avviene in assenza di contestuale trasferimento di funzioni o servizi."

Si ricorda da ultimo l'art.3, comma 8 della legge n.56 del 19.06.2019 (c.d. legge concretezza), che recita <<(…) al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, **nel triennio 2019-2021, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001**>>.

Part-time e categorie protette

Si ricorda che in merito alla fattispecie relativa alla trasformazione di rapporti di lavoro da **part-time** a tempo pieno, la magistratura contabile (per tutte deliberazione n. 51/2012 della Corte dei Conti della Lombardia), distingue tra due distinte situazioni:

- nel caso di personale assunto con contratto di lavoro a tempo parziale la trasformazione può avvenire nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia di assunzioni ed è considerata nuova assunzione;
- nel caso di personale originariamente assunto a tempo pieno, che successivamente ha chiesto la riduzione d'orario, la trasformazione che rispande il rapporto a tempo pieno non è assimilabile a nuova assunzione.

Con riferimento agli obblighi assunzionali delle categorie protette di cui alla Legge n. 68/99 si prevede che l'Ente sia tenuto alla copertura della quota d'obbligo, relativamente ai soggetti disabili, di cui alla legge in parola, in deroga ai vigenti limiti assunzionali, come previsto dall'art. 7, comma 6, del D.L. n. 101/2013, convertito in L. n. 125/2013; tali assunzioni non rientrano pertanto tra le quote assunzionali, né nel calcolo del contenimento della spesa di personale.

Resta ferma la possibilità per le Unioni di avvalersi dell'istituto della compensazione (come da ultimo sancito con accordo Governo, regioni ed Enti Locali del 20.12.2017).

Comuni aderenti ad Unioni e cessione di capacità assunzionale

Per i Comuni aderenti ad Unioni di Comuni trovano applicazione le disposizioni di cui all'art.32, comma 5 del D.Lgs. 267/2000 (modificato dall'art.22 comma 5-bis del DL 50/2017, comma inserito in sede di conversione in Legge 96/2017), ove si prevede la **possibile cessione in Unione della relativa capacità assunzionale, da parte dei comuni aderenti alla stessa**.

CAPACITÀ ASSUNZIONALE

D.L. 34/2019 (decreto crescita), legge di bilancio 2020 e rinvio ai decreti attuativi

Il DL 34/2019 (c.d. decreto crescita) introduce all'art.33 (come modificato dall'art.1 comma 853 della legge n.160/2019, legge di bilancio 2020) nuove regole in materia di capacità assunzionale.

Il Decreto tratta espressamente della possibilità di effettuare assunzioni a tempo indeterminato con riguardo ai Comuni, non prevedendo alcuna disciplina diretta per le Unioni di comuni ed altresì demandando l'attuazione del nuovo sistema di computo degli spazi assunzionali ad un provvedimento attuativo (DPCM di prossima approvazione).

Ne consegue che solo all'entrata in vigore del decreto attuativo del DL 34/2019 e dei necessari chiarimenti applicativi con riferimento ai Comuni aderenti alle Unioni, sarà possibile aggiornare la programmazione del fabbisogno di personale degli Enti, al fine di garantirne, il pieno recepimento.

Fatto salvo il suddetto rinvio, si conferma come l'art. 33 del DL 34/2019, avvalorò la scelta del legislatore (completando il percorso normativo già intrapreso dal 2019 per effetto della piena riespansione degli effetti dell'art.3, comma 5 del DL 90/2014 anche alla dirigenza) di non prevedere budget assunzionali differenziati per personale dirigente e non dirigente. Con tale norma il focus del legislatore, con riguardo alla futura disciplina delle capacità assunzionali, si basa sulla coerenza finanziaria tra la spesa complessiva di tutto il personale dipendente e determinati parametri legati alla "tenuta finanziaria" degli Enti, superando la distinzione di budget tra le tipologie di personale (in tal senso la Corte dei Conti Sezione delle Autonomie, con deliberazione n.17/2019).

CAPACITÀ ASSUNZIONALE

Elementi di calcolo della capacità assunzionale

Per quanto concerne la determinazione della capacità assunzionale, secondo i vigenti orientamenti della magistratura contabile (da ultimo deliberazione 25/2017 C.C. Sez. Autonomie) ed indicazioni ministeriali, valgono i seguenti criteri di calcolo:

- la determinazione della capacità assunzionale costituisce il contenuto legale tipico della facoltà di procedere ad assunzioni, potenzialmente correlata alle cessazioni dal servizio, costitutiva di uno spazio finanziario di spesa nei limiti dei vincoli di finanza pubblica;
- la quantificazione effettiva della capacità assunzionale al momento della utilizzazione va determinata tenendo conto della capacità assunzionale di competenza, calcolata applicando la percentuale di turn over utilizzabile secondo la legge vigente nell'anno in cui si procede all'assunzione e sommando a questa gli eventuali resti assunzionali;
- i resti assunzionali sono rappresentati dalle capacità assunzionali maturate e quantificate secondo le norme vigenti razione temporis dell'epoca di cessazione dal servizio del personale ma non utilizzate entro il periodo successivo alla maturazione (oggi quinquennio). Detta quantificazione rimane cristallizzata nei predetti termini";
- il costo dei cessati è su base annua a prescindere dalla cessazione
- il costo da conteggiare coincide con il costo di accesso al posto (non rileva pertanto la posizione economica in godimento del dipendente cessato)
- il costo assunto quale riferimento costituisce valore convenzione e pertanto viene rappresentato dal dato di stipendio tabellare (escluse indennità e voci accessorie), aggiornato al ccnl 2016-2018 del 21.05.2018, con riferimento alle assunzioni programmate dal 2018;
- le mobilità verso altri enti sottoposti a regime assunzionale vincolato non rientrano tra le cessazioni;

3. PROCEDURE DI RECLUTAMENTO

Si riportano di seguito le principali disposizioni normative in materia di reclutamento:

- Artt. 34-bis del D.Lgs. 165/2001, di disciplina delle preventive procedure di mobilità, finalizzate all'assunzione a tempo indeterminato, obbligatorie prima dell'indizione di concorsi pubblici;
- Artt. 30 del D.Lgs. 165/2001, di disciplina delle preventive procedure di mobilità, finalizzate all'assunzione a tempo indeterminato, rispetto alle quali le norme, la giurisprudenza e gli interventi della magistratura contabile hanno nel tempo affermato i principi di obbligatorietà, prima

dell'indizione di concorsi pubblici (fatta salva la possibile deroga per il triennio 2019-2021, prevista dall'art. 3, comma 8 della legge n.56 del 19.06.2019 richiamata al precedente paragrafo "Mobilità"), nonché di neutralità rispetto all'utilizzo di capacità assunzionali degli enti:

- Art. 35 del D.Lgs. 165/2001 contenente la disciplina delle procedure di reclutamento ordinario a tempo indeterminato, nonché le procedure di reclutamento speciale;
- Art.91, comma 4 del D.Lgs. 267/2000 ove prevista la disciplina generale in materia di efficacia delle graduatorie concorsuali degli enti locali, pari ad un termine di tre anni dalla data di pubblicazione per l'eventuale copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente vacanti e disponibili, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo (in tal senso anche il predetto art.35, comma 5-ter del D.Lgs. 165/2001);
- Art. 36 del D.Lgs.165/2001, volto a disciplinare il ricorso al lavoro flessibile nelle PP.AA.; in tale ambito si richiama il sopra citato DL 101/2013 e le disposizioni ministeriali (in particolare la circolare del DFP n.5/2013), in materia di utilizzo graduatorie vigenti per assunzioni a tempo determinato attingendo a graduatorie di concorsi pubblici a tempo indeterminato;
- D.P.R. 09.05.1994 n. 487 e s.m.i. in materia di svolgimento di selezioni pubbliche;
- Legge 28.02.1987 n. 56 e D.P.C.M. 27.12.1988 in materia di reclutamento per profili cui si acceda con la sola scuola dell'obbligo;
- D.Lgs. 25.05.2017 n° 75 di modifica di diversi articoli del sopra richiamato D.Lgs. 165/2001 e le Linee guida sulle procedure concorsuali emanate con direttiva n.3 del 24.04.2018 dal Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione;
- D.L. n.148 del 16.10.2017, convertito con modificazioni in Legge n. 172 del 4.12.2017, in materia di riserve nelle selezioni a favore dei titolari di contratti di lavoro flessibile ex art.3-bis del D.L. 95/2012 conv. in Legge 135/2012;
- Artt. 90, 91 e 110 del D.Lgs. 267/2000, regolanti gli incarichi a contratto;

4. GRADUATORIE

La possibilità degli enti locali di utilizzare, mediante scorrimento graduatorie concorsuali nel tempo ha visto il susseguirsi di diversi interventi normativi, come di seguito sinteticamente riportato:

- a) nel tempo l'intervento del legislatore, con riferimento alle pubbliche amministrazioni soggette a limitazioni delle assunzioni, ha esteso l'efficacia delle graduatorie approvate successivamente al 30.09.2003, fino al 31.12.2018 (da ultimo art.1, c. 1148, let. a) della legge 205/2017);
- b) il DL 90/2014 estende agli enti locali, come norma di principio, la disposizione per le amministrazioni statali contenuta nell'art.4, c.3 del DL 101/2013 convertito in Legge n.125/2013, prevedendo come condizione per poter procedere all'indizione di concorsi pubblici, l'assenza di vincitori di concorso non ancora chiamati in servizio e l'assenza di idonei collocati nelle proprie graduatorie vigenti ed approvate a partire dall'1.01.2007;
- c) la Legge di stabilità 2019, n.145 del 30.12.2018, ha previsto:
 - l'art.1, con la disciplina di cui ai commi 360-366, in materia di procedure concorsuali, utilizzo e validità delle graduatorie concorsuali, ha inteso ripristinare gradualmente la durata triennale della validità delle graduatorie di concorsi pubblici di accesso al pubblico impiego; pertanto da ultimo le graduatorie, approvate nell'anno 2018 hanno validità estesa fino al 31.12.2021, mentre a partire dall'1.01.2019, hanno durata triennale;
 - il combinato del comma 361 e 365 della suddetta legge, sancisce che le graduatorie delle procedure concorsuali bandite dall'1.01.2019, siano utilizzate esclusivamente per la copertura dei posti messi a concorso (l'art.14-ter, comma 1 del DL 4/2019, convertito con modificazione in legge n.26 del 28.03.2019, in deroga ha previsto la possibilità di dare corso allo scorrimento

delle graduatorie nel solo di mancata costituzione o avvenuta estinzione del rapporto di lavoro con i candidati dichiarati vincitori).

d) la Legge di stabilità 2020, n.160/2019 di nuovo interviene in materia di validità ed utilizzo di graduatorie concorsuali, prevedendo nello specifico:

- l'art.1 comma 147, rivede i termini di validità delle graduatorie, con particolare riferimento all'arco temporale 2011-2019, ovvero:

> le graduatorie approvate nell'anno 2011 sono utilizzabili fino al 30 marzo 2020 previa frequenza obbligatoria, da parte dei soggetti inseriti nelle graduatorie, di corsi di formazione e aggiornamento organizzati da ciascuna amministrazione, nel rispetto dei principi di trasparenza, pubblicità ed economicità e utilizzando le risorse disponibili a legislazione vigente, e previo superamento di un apposito esame-colloquio diretto a verificarne la perdurante idoneità;

> le graduatorie approvate negli anni dal 2012 al 2017 sono utilizzabili fino al 30 settembre 2020;

> le graduatorie approvate negli anni 2018 e 2019 sono utilizzabili entro tre anni dalla loro approvazione.

- l'art.1 comma 148, abroga le disposizioni della legge di stabilità 2019, nella parte in cui prevedeva l'utilizzo delle graduatorie di concorso per la sola copertura dei posti messi a concorso, mediante assunzione dei vincitori;

- l'art. 1, comma 149, che modificando l'art.35, comma 5-ter del D.Lgs. 165/2001 dispone che le graduatorie dei concorsi per il reclutamento del personale presso le amministrazioni pubbliche rimangono vigenti per un termine di due anni dalla data di approvazione.

e) Il D.L. 162/2019 (c.d. milleproroghe) all'art.17, comma 1-bis prevede che <<Per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli enti locali possono procedere allo scorrimento delle graduatorie ancora valide per la copertura dei posti previsti nel medesimo piano, anche in deroga a quanto stabilito dal comma 4 dell'articolo 91 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267>>.

5. LIMITE DI SPESA DI PERSONALE - LEGGE N.296/2006

Da numerosi anni il contenimento della spesa pubblica è tra gli obiettivi principali delle disposizioni normative in materia di bilancio e di programmazione economica per tutti i comparti della pubblica amministrazione. Inoltre l'introduzione delle regole per il rispetto del patto di stabilità interno e delle relative sanzioni, connesse al mancato rispetto ha inciso pesantemente sul tema delle assunzioni di personale. Nelle varie leggi di stabilità e manovre correttive di finanza pubblica è stata infatti introdotta una disciplina vincolistica in materia di spese di personale e di capacità assunzionali negli enti locali, diretta al contenimento delle stesse.

Di seguito viene sinteticamente riportato il vigente quadro normativo, in materia di limiti alla spesa di personale e capacità assunzionali:

- L'art.1, comma 557 della legge 296/2006 (come da ultimo sostituito dall'art.14, comma 7 del D.L. 78/2010 convertito con legge n.122/2010) con riferimento agli enti soggetti al patto di stabilità e pertanto i comuni aderenti all'Unione, recita <<Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della

dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:

a) (abrogato)

b) *contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali*";

c) *contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali*">>

- Il comma 557-bis, del medesimo articolo, prevede che gli enti assoggettati alla disciplina del patto di stabilità interno, computino nell'aggregato della spesa di personale, anche quella relativa alla spesa sostenuta per tutti 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;

- L'ulteriore comma 557-ter, definisce il regime sanzionatorio in caso di mancato rispetto della norma, mentre il comma 557-quater aggiunto dall'art.3, comma 5-bis del D.L. 90/2014, prevede che a valere dall'anno 2014 gli enti assicurino il contenimento della spesa di personale di cui al comma 557, con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013;

- L'art.16 del DL 113/2016 ha abrogato la lettera a) dell'art.1 comma 557 della Legge 296/2006, ove era prevista, quale azione al concorso degli obiettivi di finanza pubblica << *la riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, attraverso parziale reintegrazione dei cessati e contenimento della spesa per il lavoro flessibile, razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico*>>. L'intervento del legislatore ha determinato il venir meno del vincolo in parola;

- Il comma 562, del medesimo articolo, con riferimento agli enti non soggetti al patto di stabilità tra cui le Unioni di comuni, prevede che le spese di personale (...) non devono superare il corrispondente ammontare dell'anno 2008.

- l'art. 1, comma 762, della L. n. 208/2015 (Legge di Stabilità 2016), prevede che dal 2016 tutte le norme finalizzate al contenimento della spesa di personale, che fanno riferimento al patto di stabilità interno, si intendono riferite ai nuovi obiettivi di finanza pubblica del "pareggio di bilancio" (c.d. obbligo del saldo di bilancio non negativo);

- la metodologia di calcolo della spesa di personale continua ad essere definita così come dal 2006 sulla base delle indicazioni operative fornite dal Ministero dell'Economia e delle Finanze - Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato con proprie circolari (n. 8/2006, n. 9/2006, nota 31.03.2008);

In merito al tema **dell'assoggettabilità delle Unioni di comuni al vincolo della spesa del personale** utilizzato dalla medesima per svolgere le funzioni trasferite, in relazione al medesimo assoggettamento in capo ai comuni partecipanti, si riporta di seguito il vigente quadro derivante agli orientamenti della magistratura contabile susseguitisi nel tempo:

> Con riferimento ai **comuni aderenti alle Unioni** la magistratura contabile è intervenuta più volte in materia di programmazione della spesa di personale, tramite pronunce volte ad affermare il concetto di "spesa di personale consolidata" con conseguente necessità di considerare nel computo della spesa complessiva di personale, di ogni comune, la quota parte di quella sostenuta dall'Unione dei comuni, oltre alla quota parte di spesa di personale sostenuta, per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di lavoro di pubblico impiego, in strutture ed organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'Ente (rif: Sezione Emilia-Romagna

n.16/2010 e Sezioni Riunite in sede di controllo n.3/2011, Sezione delle Autonomie n.8/2011, Conti Sezione delle Autonomie n. 8/2014 e n.14/2011, Sezione Regionale Emilia-Romagna n.282/2011 e n.490/2012); ovvero:

<i>CRITERIO DEL RIBALTAMENTO DELLA QUOTA DI SPESA DI PERSONALE DELL'UNIONE SUL COMUNE AL QUALE LA SPESA È RIFERIBILE</i>	il quantum che ciascun comune partecipante alla gestione associata deve considerare, ai fini della verifica del rispetto dei vincoli, relativi alla spesa di personale, comprende non solo la spesa di personale propria di ciascun ente, ma anche la quota parte di quella sostenuta dall'Unione dei comuni riferibile al medesimo comune
--	--

> La deliberazione della Corte dei Conti Sezione delle Autonomie n.14/2011, suggerisce un meccanismo sintetico per calcolare la quota di spesa di personale delle società partecipate, da sommare a quelle degli enti locali partecipanti, basato sulla seguente proporzione: il valore della produzione della società sta alle spese totali del personale della stessa, come il corrispettivo sta alla quota del costo del personale attribuibile all'ente, che è l'incognita da calcolare; modalità confermata da diverse sezioni regionali tra cui Sezione Regionale Emilia-Romagna n.282/2011 e n.490/2012;

> L'art.3, comma 5 del D.L. 90/2014, modifica inoltre il comma 2-bis dell'art.18, "Reclutamento del personale delle società pubbliche" del D.L. 112/2008 e prevede che gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno, coordinino le politiche assunzionali dei soggetti di cui al predetto articolo/comma, al fine di garantire anche per gli stessi una graduale riduzione della percentuale tra spese di personale e spese correnti, fermo restando l'esplicito rinvio allo stesso comma 2-bis, nella parte in cui, per aziende speciali, istituzioni che gestiscono servizi socio-assistenziali ed educativi, scolastici e per l'infanzia, culturali ed alla persona (ex-Ipab) e farmacie, si prevede quale unico vincolo, "l'obbligo di mantenere un livello dei costi del personale coerente rispetto alla quantità dei servizi erogati"; a tal fine la nota congiunta Regione Emilia-Romagna, Anci Emilia-Romagna e Legautonomie Emilia-Romagna, prot.184 del 25.09.2014, recita <<le Asp appaiono escluse di per sé da specifici vincoli nell'assunzione e nella gestione del personale, mentre continua ad operare l'obbligo per gli enti locali di computare la spesa del personale di tali aziende nella propria spesa di personale>>, ribadendo quale modalità di calcolo quella indicata dalla Corte dei Conti Sezione delle Autonomie con deliberazione n.14/2011;

> la deliberazione n.20/2018 della Corte dei Conti Sez. Autonomia, che affronta nuovamente il tema dell'assoggettabilità delle Unioni di comuni al vincolo della spesa del personale utilizzato dalla medesima per svolgere le funzioni trasferite, in relazione al medesimo assoggettamento in capo ai comuni partecipanti.

6. VINCOLI AL LAVORO FLESSIBILE

Per quanto riguarda l'acquisizione di personale mediante assunzioni con forme di lavoro flessibile, restano confermate le disposizioni normative di cui all'art.9, comma 28 del DL 78/2010, in forza delle quali, il limite di spesa annuale per lavoro flessibile è pari al 50% della spesa sostenuta nell'esercizio 2009.

Da precisare che sulla base della linea interpretativa della Corte dei Conti Sezione delle Autonomie 2/2015 il precitato limite, per gli enti locali in regola con gli obblighi di riduzione della spesa ai sensi dei commi 557 e 562 dell'art.1 della legge 296/2006, deve essere inteso nella misura massima (ovvero 100%) della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009.

Sulla questione relativa all'inclusione ovvero esclusione dal predetto vincoli, delle assunzioni ai sensi dell'art.110, comma 1 del Tuel, oggetto di diversi orientamenti assunti nel tempo dalla magistratura contabile, l'art.16, comma 1-quater del DL 113/2016, convertito in legge 160/2016, ha sancito che sono in ogni caso escluse dalle predette limitazioni le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'art.110, comma 1 del Lgs.267/2000.

7. SPESA DI PERSONALE E LAVORO FLESSIBILE DISPOSIZIONI PER ENTI COLPITI DAL SISMA MAGGIO 2012

In seguito ai gravi **eventi sismici del mese di maggio 2012**, sono state adottate norme derogatorie in materia di limiti alla spesa di personale e ricorso a forme di lavoro flessibile; in tale contesto per effetto dell'art.11, comma 4-ter del D.L. 90/2014, valgono le seguenti disposizioni:

- a decorrere dall'anno 2014 e per tutto il periodo dello stato di emergenza i vincoli alla spesa di personale di cui all'art.1, comma 557 della legge n.296/2006, e successive modificazioni, si applicano con riferimento alla spesa di personale dell'anno 2011;
- a decorrere dall'anno 2013 e per tutto il periodo dello stato di emergenza non si applicano i vincoli assunzionali di in materia di lavoro flessibile cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010.

In base alle vigenti disposizioni normative, lo stato d'emergenza opera fino al 31.12.2021, ai sensi dell'art. 15, comma 6 del DL 162/2019 (milleproroghe).

8. MACRO-ORGANIZZAZIONE E DOTAZIONE ORGANICA ESPRESSA IN TERMINI FINANZIARI

Con l'adozione delle *linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche* emanate con Decreto 8.05.2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, prende corpo il disegno normativo di addvenire al superamento del tradizionale concetto di dotazione organica (intesa quale contenitore di posti disponibili e di profili professionali rigido e cristallizzato), affermando il concetto di "**dotazione organica espressa in termini finanziari**" ovvero per gli enti locali "**valore finanziario/indicatore di spesa potenziale massima sostenibile di personale**".

Ne discende la necessità di adottare un complesso iter che partendo dalla dotazione organica funzionale, ovvero rispondente al c.d. modello organizzativo ottimale a cui tenderebbe la macro-struttura in vista del completo raggiungimento degli obiettivi istituzionali e performanti, arrivi all'adozione della dotazione organica funzionale, basandosi sul seguente iter:

1. definizione della dotazione organica funzionale, tenendo conto di:
 - dell'ordinamento professionale, con declinazione dei posti, profili professionali e categorie, secondo quanto previsto dai vigenti ccnl di comparto e dal D.M. 08.05.2018;
 - dei processi associativi, con trasferimento di funzioni/servizi dai comuni alle Unioni;
 - dell'accertata insussistenza di situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, ai sensi dell'art.33 del D.Lgs.165/2001;
2. valorizzazione finanziaria del personale in servizio a tempo indeterminato;
3. valorizzazione finanziaria delle forme di lavoro flessibile che pur non determinando riflessi definitivi sul PTFP incidono sulla spesa di personale

4. valorizzazione finanziaria delle facoltà assunzionali consentite dalla legge

B – AZIONI UNIONE COMUNI MODENESI AREA NORD

A - COPERTURA A TEMPO INDETERMINATO DI POSTI 2020-2022

Sulla base di verifiche organizzative-dotazionali, tenuto conto quadro normativo sopra riportato in materia di limiti assunzionali e di spesa, e in seguito al calcolo della capacità assunzionale triennio 2020-2022, si prevedono le seguenti assunzioni con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, triennio 2020-2022:

N.	Servizio	Cat. prof.	Profilo professionale	Modalità	2020	2021	2022
1	Tributi	C	Istruttore contabile	Turnover Scanu Concorso previo scorrimento di eventuale graduatoria vigente	X		
1	Tributi	C	Istruttore contabile	Turnover Carnevali (cessazione 2018) Concorso previo scorrimento di eventuale graduatoria vigente	X		
1	Finanziario	C	Istruttore contabile	Turnover Barbieri Concorso previo scorrimento di eventuale graduatoria vigente	X		
1	Finanziario	D1	Specialista contabile	Turnover Vestri Concorso previo scorrimento di eventuale graduatoria vigente	X		
1	Corpo Intercomunale PL	C	Agent PL	Turnover Marchini Concorso previo scorrimento di eventuale graduatoria vigente (subordinato a diritto alla conservazione del posto art.20 ccnl 21.05.2018)	X		
1	Corpo Intercomunale PL	C	Agent PL	Turnover Zandri Concorso previo scorrimento di eventuale graduatoria vigente (subordinato a diritto alla conservazione del posto art.20 ccnl 21.05.2018)	X		
1	Corpo Intercomunale PL	C	Agent PL	Turnover Caramori Concorso previo scorrimento di eventuale graduatoria vigente	X		
1	Corpo Intercomunale PL	D1	Ispettore PL	Turnover Guerra Concorso previo scorrimento di eventuale graduatoria vigente	X		

(*) = tutte le selezioni di cui al presente prospetto sono anticipate dalla procedura di cui all'art.34-bis del D.Lgs. 165/2001

Al fine di garantire puntuale attuazione al presente PTFP, si precisa fin d'ora quanto segue:

- a) relativamente al personale del Corpo Intercomunale di Polizia Locale, ritenuto prioritario assicurare il pieno funzionamento dei relativi Presidi nel territorio dell'area nord, si prevede

fin d'ora, l'attivazione di tutte le necessarie procedure finalizzate alla copertura dei posti che si rendano vacanti nel corso dell'anno, con profilo professionale di Agente PL ed Ispettore, garantendo l'invarianza dell'attuale assetto dotazionale.

- b) Nel caso si rendano vacanti nel corso dell'anno posti già oggetto della programmazione 2019-2021 e 2020-2022 (per effetto della cessazione/dimissione di candidati vincitori), si prevede fin d'ora l'immediata l'attivazione di tutte le necessarie procedure finalizzate alla copertura dei posti stessi, garantendo l'invarianza della programmazione 2020-2022 già approvata.

Si riporta in allegato il calcolo delle capacità assunzionali, secondo il vigente quadro normativo (Allegato 1).

Criteri ed indirizzi in materia assunzionale

Per effetto del trasferimento, a far data dal 1/06/2018, delle funzioni relative alla gestione del personale all'Unione Comuni Modenesi Area Nord, ai sensi della convenzione rep.858 sottoscritta in data 2/05/2018, dai Comuni di Camposanto, Cavezzo, Concordia sulla Secchia, Medolla, Mirandola, San Prospero e dall'Unione Comuni Modenesi Area Nord, valgono per l'Unione ed i comuni ad essa aderenti i criteri in materia di reclutamento per assunzioni a tempo indeterminato e determinato, da ultimo approvati con deliberazione di G.U. n.85 del 23.07.2019.

Con specifico riferimento ai criteri relativi alle assunzioni a tempo indeterminato, si riporta per memoria, quanto disposto con il suddetto atto:

- sono di competenza dell'Unione tutte le attività e procedure relative al reclutamento del personale (selezioni pubbliche e procedura di mobilità secondo tutte le menzionate norme), contenuti nella programmazione dei fabbisogni approvati dagli Enti convenzionati; nello svolgimento delle suddette attività dall'avvio dell'iter, fino all'approvazione della graduatoria finale di merito degli idonei, ivi compresa l'individuazione delle Commissioni esaminatrici preposte allo svolgimento e valutazione dei candidati, il competente servizio Personale applica, al fine di garantire uniformità nelle modalità di svolgimento delle procedure reclutative, la regolamentazione interna all'Unione;

- tutti i reclutamenti, attraverso qualsiasi forma e procedura, avverranno con accorpamento per profilo professionale/categoria nell'ambito di aree professionali omogenee, fatte salve specifiche ed eccezionali esigenze correlate al contenuto professionale e/o al possesso di specifici requisiti, per la posizione lavorativa da ricoprire, addivenendo pertanto al superamento di procedure selettive specifiche per singolo servizio, in un'ottica di razionalizzazione, semplificazione e efficientamento dell'azione amministrativa; si procederà pertanto allo svolgimento di reclutamenti unici per profili identici;

- nell'ambito delle nuove procedure concorsuali, che verranno attivate a decorrere dalla data di approvazione del presente atto, per il triennio 2018-2020, verrà applicata, nel rispetto del vigente quadro normativo in materia di reclutamento di personale, con accesso dall'esterno, delle speciali disposizioni di cui all'art. 2-bis, comma 42, del D.L. n.148 del 16.10.2017, convertito con modificazioni in Legge n. 172 del 4.12.2017, a favore dei titolari di contratti di lavoro flessibile ex art.3-bis del D.L. 95/2012 conv. In L. 135/2012;

- nel triennio 2019-2021, le procedure concorsuali bandite dall'Unione e le conseguenti assunzioni sono effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'art. 30 del D.lgs. 165/2001, fatte salve specifiche ed eccezionali esigenze correlate al contenuto professionale e/o al possesso di specifici requisiti professionali, per la posizione lavorativa da ricoprire

- per assunzioni tramite scorrimento di graduatorie concorsuali, presso i Comuni conferenti il servizio personale, si procede con il seguente ordine di priorità:

a) scorrimento di proprie graduatorie vigenti per lo stesso profilo professionale e servizio di assegnazione;

b) in assenza di graduatorie di cui al punto a), il competente servizio dell'Unione, su richiesta del Comune interessato, procede all'avvio di una nuova procedura di reclutamento (...), dando atto che la graduatoria finale di merito che si verrà a determinare, nel rispetto dei tempi di validità previsti dalla normativa vigente, sarà utilizzata sia per fare fronte all'esigenza dell'Ente interessato in tale momento, sia per le future esigenze di tutti gli enti conferenti (in tale secondo caso, previo comunque esperimento della sopra menzionata fase a), non ricorrendo pertanto alle graduatorie di altri Comuni conferenti.

B - ECCEденZE DI PERSONALE

Si dà atto che in sede di programmazione del fabbisogno di personale 2020-2022, si è provveduto sulla base della ricognizione delle risorse umane assegnate ai vari Settori dell'ente, ai sensi dell'art.33 del D.Lgs.165/2001, ad accertare che non sussistono situazioni di soprannumero o eccedenze di personale.

C - ASSUNZIONI CON FORME DI LAVORO FLESSIBILE 2020-2022

Il ricorso al lavoro flessibile nel corso del triennio 2020-2022, ai sensi dell'art. 36 del D.Lgs. 165/2001, per fare fronte ad esigenze temporanee e straordinarie nei servizi dell'Unione, sarà programmato nel rispetto dei vincoli di bilancio e del complessivo vincolo di contenimento della spesa di personale.

Alla luce del vigente quadro normativo, in merito alla verifica del limite al ricorso al lavoro flessibile ex-art.9, comma 28 del DL 78/2010, si precisa ai sensi dell'art. 2-bis del D.L.148/2017 convertito in legge n.172/2017, lo stato d'emergenza post-sisma per i comuni colpiti dal sisma del mese di maggio 2012, è prorogato fino al 31.12.2021 (art. 15, comma 6 del DL 162/2019) e pertanto fino a tale data opera il regime di deroga al predetto limite introdotto dall'art.11, comma 4-ter del D.L. 90/2014. Si demanda ad un proprio successivo atto la verifica in via programmatica del vincolo a valere dal 2021.

Nell'ambito del triennio 2020-2022 sono inoltre confermate diverse coperture di posti in dotazione con rapporto di lavoro a tempo determinato, ai sensi dell'art.110, comma 1 del D.Lgs. 267/2001, escluse dai limiti al lavoro flessibile ai sensi dell'art.16, comma 1-quater del DL 113/2016, convertito in legge 160/2016, per i quali si fa rinvio al dettaglio della dotazione organica finanziaria si seguito sinteticamente riportati

Nell'anno 2020 si prevede l'assunzione ai sensi dell'art.110 del D.Lgs. 267/2000 delle seguenti unità:

N.	Servizio	Cat. prof.	Profilo professionale	Modalità
1	Supporto Amministrativo e Giuridico (Settore Servizi alla Persona)	D1	Specialista Amministrativo	Selezione art.110 D.Lgs. 267/2000

D - DOTAZIONE ORGANICA FINANZIARIA

Sulla base delle disposizioni normative sopra riportate, la dotazione organica dell'Ente ed il suo sviluppo triennale deve essere previsto nella sua concezione di massima dinamicità e pertanto modificabile ogni qual volta lo richiedano norme di legge, nuove metodologie ed esigenze organizzative, sempre nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa di personale.

L'evoluzione della dotazione organica del fabbisogno tiene conto dei diversi interventi che nel corso del tempo hanno modificato l'assetto organizzativo e dotazionale dell'ente e che di seguito si riportano sinteticamente, con riferimento al periodo più recente:

1. a far data dall'1.1.2017 in forza di apposita convenzione sono in capo all'Unione le funzioni relative alla "Centrale di Committenza per l'acquisizione di lavori, beni e servizi" ai sensi dell'art. 37 del D.Lgs. 18.04.2016, n. 50;
2. con deliberazione di G.U. n. 31 del 26.04.2017, si è provveduto alla rideterminazione della struttura organizzativa e della dotazione organica dell'ente per effetto del trasferimento in Unione delle funzioni relative ai servizi sociali, politiche giovanili e coordinamento pedagogico, individuando nell'1.05.2017 la data di decorrenza del trasferimento del personale individuato;
3. con deliberazione di G.U. n. 71 del 29.08.2017, si è provveduto alla rideterminazione della struttura organizzativa e della dotazione organica dell'ente per effetto del trasferimento in Unione delle funzioni relative ai servizi scolastici, individuando nell'1.09.2017 la data di decorrenza del trasferimento del personale individuato;
4. con deliberazione di G.U. n. 46 del 29.05.2018 si è approvata della nuova struttura organizzativa dell'Unione e modifica alla dotazione organica dall'1.06.2018 per effetto del trasferimento all'Unione dei Servizi Controllo di Gestione, Ragioneria e Personale;
5. con deliberazione di G.U. 150 dell'8.10.2019 si è disposto l'ingresso del Comune di Finale Emilia nella convenzione concernente il trasferimento all'Unione Comuni Modenesi Area Nord del Servizio Tributi". Modifica dotazionale del Servizio Tributi", con il trasferimento del personale a far data dall'1.11.2019 del personale;

Per effetto dei succitati trasferimenti di funzioni e servizi la struttura organizzativa dell'Unione ha subito significative modifiche, mediante l'istituzione di nuovi settori e servizi, con la conseguente acquisizione delle risorse e dotazioni necessarie al funzionamento degli stessi.

In forza di tale processo, le funzioni di direzione e coordinamento sono attuate mediante l'istituzione di posizioni dirigenziali. Nello specifico, istituzione di tre nuove posizioni dirigenziali, in seguito alla costituzione dei nuovi settori a far data dall'1.06.2018, denominati Affari Generali e Controllo Direzionale, Settore Risorse Umane e Settore Finanziario.

Si precisa pertanto che alla luce di quanto sopra resta confermato in due il numero di incarichi dirigenziali, conferibili ai sensi dell'art.110, comma 1 del D.lgs. 267/2000 a fronte di complessive sette posizioni dirigenziali in dotazione organica, di cui quattro previgenti alla suddetta modifica organizzativa decorrente dall'1.06.2018 (Dirigente coordinatore, Dir. Settore Servizi alla Persona, Dir. Settore Tributi e Dir. Settore Polizia Locale e Sicurezza e tre neo istituite (Dir. Settore Affari

Generali e Controllo Direzionale, Dir. Settore Risorse Umane e Dir. Settore Finanziario).

Tuttavia a causa delle disposizioni normative vigenti in materia assunzionale, con particolare riferimento alle figure dirigenziali ed altresì considerati i limiti fissati dall'art. 3, comma 5, DL 90/2014, convertito in legge 114/2014, non risulta possibile procedere, in questa fase, alla copertura di tutte le posizioni dirigenziali necessarie a fronte del trasferimento delle suddette funzioni in Unione. Sono pertanto adottate tutte le soluzioni organizzative necessarie al fine di garantire il presidio di tutti i settori previgenti e costituiti a far data dall'1.06.2018, anche mediante comandi ed attribuzione di incarichi *ad interim* ad altri dirigenti dell'Unione.

Ne consegue pertanto la necessità di rinviare, anche alla luce degli attesi indirizzi legislativi volti a meglio definire la correlazione tra sistema di reclutamento della dirigenza e struttura dotazionale, il completamento del processo di riorganizzazione e consolidamento delle posizioni dirigenziali, al fine di garantire il corretto presidio di tutte le funzioni e servizi trasferiti nel tempo in Unione.

Si riporta pertanto in allegato la dotazione organica finanziaria (Allegato 2).

E - LIMITE DI SPESA DI PERSONALE - LEGGE N.296/2006

Alla luce del quadro normativo ed ordinamentale sopra riportato, la spesa di personale consolidata Comuni-Unione-Asp viene calcolata tenendo conto della quota di competenza della spesa di personale dell'Unione e dell'Asp sulla base dei trasferimenti per la partecipazione alle diverse funzioni/servizi gestiti in Unione in forma associata e dell'Asp.

Nel corso degli anni i Comuni aderenti all'Unione e l'Unione stessa, hanno modificato la propria struttura organizzativa, al fine di garantire una più efficace ed efficiente gestione dei servizi, come di seguito sintetizzato:

- con proprie deliberazioni le Amministrazioni comunali aderenti all'Unione hanno disposto nel corso degli anni comandi e trasferimenti di personale all'Unione, al fine di garantire lo svolgimento associato di funzioni e servizi;
- a decorrere dal 2004 il servizio sociale dei settori minori, handicap ed adulti è stato trasferito dai comuni all'Unione; servizio in quel momento gestito in forma associata con apposito accordo di programma che prevedeva la delega della gestione all'Ausl;
- con deliberazione del C.U. n. 76 del 21.12.2005 si è approvata la costituzione della società Iride formazione s.r.l. per l'esercizio dell'attività formativa e correlata, con capitale sociale interamente detenuto dall'Unione, società che ha cessato la sua attività gestionale il 1° settembre del 2013 e quindi da tale data non ha più personale dipendente;
- a decorrere dall'1.08.2008 l'Unione è passata alla gestione in economia, dei sopra citati servizi sociali, avvalendosi di personale da tale data comandato dall'Ausl e successivamente trasferito a decorrere dal 2010;
- i Comuni aderenti all'Unione, previa deliberazione di Consiglio Comunale, hanno approvato nell'anno 2008 l'adesione, in qualità di soci, all'Azienda pubblica di servizi alla persona (ASP) denominata "Azienda pubblica di servizi alla persona dei Comuni modenesi dell'area nord" con conseguente trasferimento a far data dall'1.10.2008 di proprio personale;
- con propria deliberazione di Consiglio n. 6/2009 l'Unione ha disposto la costituzione della Fondazione Scuola di Musica, per lo svolgimento di attività in ambito musicale, con conseguente trasferimento di proprio personale a decorrere dall'1.02.2009;

- a decorrere dall'1.05.2011 l'Unione ha provveduto al trasferimento all'Asp del personale a tale data impiegato presso Centro riabilitativo diurno Tandem, conseguentemente al conferimento all'Asp di tale servizio da parte dell'Unione stessa;
- con deliberazione di G.U. n. 69 del 31.07.2018 si è approvato il contratto di servizio relativo al trasferimento della gestione dei servizi educativi ed ausiliari del Comune di Medolla ad ASP - Azienda Pubblica di Servizi alla Persona dei Comuni Modenesi Area Nord, con durata dal 01/09/2018 al 31/08/2021;
- con deliberazione di G.U. n. 51 del 24.04.2019 si sono approvati gli "Indirizzi per la gestione dei centri occupazionali-laboratori per l'autonomia – conferimento all'ASP" e con deliberazione di G.U. n. 92 del 03.09.2019 si è disposto il conferimento dei centri socio-occupazionali-laboratori protetti all'ASP – esito analisi giuridico economica del nuovo quadro organizzativo".

La determinazione della spesa di personale dell'Azienda di Servizi Pubblici alla Persona (ASP) da assegnare ai Comuni sulla base della quota di trasferimenti erogati da ciascun ente all'azienda, viene determinata sulla base dei seguenti criteri:

- a. l'Asp in seguito al processo di accreditamento previsto dalla vigente normativa provvede all'assunzione di personale ed all'impiego di quello trasferito nell'ambito di tutti i servizi assistenziali gestiti su servizi originariamente trasferiti dai comuni o nati in sede di costituzione dell'Asp stessa, attraverso la trasformazione delle ex-Ipab;
- b. in seguito a tale riorganizzazione a partire dal 1° gennaio 2014, la casa residenziale di assistenza "Villa Richeldi", situata a Concordia e gestita in forma privata e quindi con personale che non gode del rapporto di pubblico impiego, non contribuisce più alla realizzazione del fatturato di ASP;
- c. alla luce di quanto sopra la spesa di personale dell'Asp viene distribuita sulla base del seguente criterio, coerente con quanto definito dalla Corte dei Conti Sezione delle Autonomie n.14/2011 e dalla Corte dei Conti Sezione Regionale di Controllo dell'Emilia-Romagna n.490/2012, basati sulla seguente proporzione:

la quota di spesa di personale attribuibile ai comuni (che è l'incognita da calcolare) sta al valore totale della spesa di personale Asp (comprese ex-Ipab) come il totale dei trasferimenti dei comuni all'ASP stanno al totale delle entrate dell'azienda. Il risultato, pari alla quota di spesa di personale da distribuire all'insieme dei comuni, viene ripartito agli stessi in proporzione all'ammontare dei propri trasferimenti sul totale dei trasferimenti dei comuni.

Alla luce di quanto sopra, la verifica dei limiti di spesa di personale dei Comuni aderenti all'Unione di cui all'art.1, comma 557 della legge n. 296/2006, si determina sommando alla spesa di personale del Comune quella, in quota parte, del personale dell'Unione (comprensiva della spesa di personale trasferito alla Fondazione Scuola di Musica) e dell'Asp definita secondo i criteri sopra esposti.

Si precisa che in sede di determinazione dei valori complessivi di spesa di personale è compreso il trattamento accessorio del personale di qualifica dirigenziale e non, nel rispetto dei vigenti meccanismi di quantificazione delle risorse, nonché dei vincoli posti al trattamento economico accessorio complessivo del personale, di cui alla vigente normativa.

In seguito ai gravi **eventi sismici del mese di maggio 2012**, sono state adottate norme derogatorie in materia di limiti alla spesa di personale e ricorso a forme di lavoro flessibile; in tale contesto per effetto dell'art.11, comma 4-ter del D.L. 90/2014, valgono le seguenti disposizioni:

- a decorrere dall'anno 2014 e per tutto il periodo dello stato di emergenza i vincoli alla spesa di personale di cui all'art.1, comma 557 della legge n.296/2006, e successive modificazioni, si applicano con riferimento alla spesa di personale dell'anno 2011;
- a decorrere dall'anno 2013 e per tutto il periodo dello stato di emergenza non si applicano i vincoli assunzionali di in materia di lavoro flessibile cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010.

In base alle vigenti disposizioni normative, lo stato d'emergenza opera fino al 31.12.2021, ai sensi dell'art. 15, comma 6 del DL 162/2019 (milleproroghe), pertanto:

- per il biennio 2020-2021: il limite di spesa per l'Ente è rappresentato dalla spesa a consuntivo 2011;
- per l'anno 2022, il limite è costituito dalla media della spesa per il triennio 2011–2013.

Si riporta pertanto in allegato prospetto di verifica spesa d personale, secondo il metodo consolidato Comuni-Unione-Asp (Allegato 3). Si rinvia ad un successivo atto l'aggiornamento del prospetto in parola, all'esito dell'approvazione del bilancio di previsione di tutti i comuni aderenti all'Unione.

F. ALLEGATI

- Allegato 1 Calcolo della capacità assunzionale e la programmazione delle facoltà assunzionali 2020
- Allegato 2 Dotazione organica finanziaria
- Allegato 3 Prospetto di verifica spesa d personale, secondo il metodo consolidato Comuni-Unione-Asp

1.1.2 IL PROGRAMMA DEGLI INCARICHI

L'art. 46 del D.L. 112/08 ha ulteriormente modificato la materia relativa alla regolazione e alla riduzione delle collaborazioni e delle consulenze nella pubblica amministrazione.

In particolare stabilisce che in sede di definizione del bilancio di previsione, sia anche stabilito il limite annuo delle spese per incarichi di collaborazione. Nella variazione di bilancio relativa al mese di aprile 2020 sono state apportate modifiche agli stanziamenti previsti per gli incarichi anno 2020/2022, in particolare è stato diminuito di 9.000,00 €, solo per l'anno 2020, relativo all'incarico previsto dal servizio "Educazione e Promozione Ambientale" a seguito della riprogrammazione delle attività didattiche nelle scuole dovuto all'emergenza Covid-19. La variazione è evidenziata nella tabella successiva:

PROGRAMMA DELLE ATTIVITA' PER LE QUALI POSSONO ESSERE STIPULATI CONTRATTI DI COLLABORAZIONE AUTONOMA AI SENSI DELL'ART. 46 COMMA 2 D.L. N. 112/2008

Codice (vedi legenda)	Oggetto dell'incarico (riportare una descrizione sintetica della prestazione, evidenziando l'eventuale specifica qualifica professionale richiesta)	CDR	Capitolo	Art.	Bilancio 2020	Bilancio 2021	Bilancio 2022
1	Esperti per commissioni esaminatrici	APG	1030	0	11.500,00	11.500,00	11.500,00
1	Servizi fiscali	RG	1034	0	5.000,00	5.000,00	5.000,00
8	Predisposizione di perizie di stima relative alle aree fabbricabili e verifica Docfa ai fini degli accertamenti tributari	TB	12030	1	50.000,00	50.000,00	50.000,00
6	Incarico per psicologo progetto distrettuale demenze	DD	15030	8	0,00	0,00	0,00
6	Incarico per supervisione metodologica operatori Servizi sociali	SS	16030	3	0,00	0,00	0,00
4	Incarico per progetto "Bosco della Saliceta"	AM	22031	4	0,00	0,00	0,00
3	Attività specialistica di gestione server rete informatica intercomunale	CD	24031	1	23.960,00	23.960,00	23.960,00
7	Prestazioni professionali per iniziative promosse dal sistema bibliotecario	BB	25032	4	0,00	0,00	0,00
6	Incarico per formazione operatori nell'ara Minori	MF	27030	1	29.000,00	27.000,00	27.000,00
5	Incarico nei procedimenti su minori assegnati in tutela al Servizio Minori	MF	27030	9	3.000,00	3.000,00	3.000,00
6	Incarico a psicologo a supporto disabili e loro familiari nonché agli operatori delle U.O. del Servizio Disabili	DD	28030	11	8.000,00	8.000,00	8.000,00
6	Amministratore di sostegno	SNA	28035	0	0,00	0,00	0,00
7	Incarico professionale di educatore ambientale	RA	30030	5	3.000,00	9.000,00	9.000,00
7	Incarico dietista per mense scolastiche	SCO	32025	2	3.200,00	3.200,00	3.200,00
					136.660,00	140.660,00	140.660,00

Legenda "Codice":

- 1 Prestazioni connesse alla gestione dei servizi generali dell'ente
- 2 Comunicazione esterna
- 3 Attività di supporto alla gestione del sistema informatico
- 4 Attività di promozione e sviluppo del territorio e ambientali
- 5 Spese legali
- 6 Spese di supporto alla programmazione, gestione e funzionamento dei servizi socio assistenziali
- 7 Prestazioni di carattere educativo, culturale o di gestione del tempo libero, servizi scolastici
- 8 Supporto all'azione tributaria

**PROGRAMMA BIENNALE DEGLI ACQUISTI DI FORNITURE E SERVIZI 2020/2021 DELL'AMMINISTRAZIONE Unioni
Comuni Modenesi Area Nord (U.C.M.A.N.)**

SCHEDA A: QUADRO DELLE RISORSE NECESSARIE ALLA REALIZZAZIONE DEL PROGRAMMA

TIPOLOGIA RISORSE	ARCO TEMPORALE DI VALIDITÀ DEL PROGRAMMA		
	Disponibilità finanziaria (1)		Importo Totale (2)
	Primo anno	Secondo anno	
risorse derivate da entrate aventi destinazione vincolata per legge	0.00	0.00	0.00
risorse derivate da entrate acquisite mediante contrazione di mutuo	0.00	0.00	0.00
risorse acquisite mediante apporti di capitali privati	0.00	0.00	0.00
stanziamenti di bilancio	1,450,747.98	1,949,186.31	3,399,934.29
finanziamenti acquisibili ai sensi dell'articolo 3 del decreto-legge 31 ottobre 1990, n. 310, convertito con modificazioni dalla legge 22 dicembre 1990, n. 403	0.00	0.00	0.00
risorse derivanti da trasferimento di immobili	0.00	0.00	0.00
altro	0.00	0.00	0.00
totale	1,450,747.98	1,949,186.31	3,399,934.29

Il referente del programma

LODI CARMEN

Note:

(1) La disponibilità finanziaria di ciascuna annualità è calcolata come somma delle informazioni elementari relative ai costi annuali di ciascun acquisto intervento di cui alla scheda B.

(2) L'importo totale delle risorse necessarie alla realizzazione del programma biennale è calcolato come somma delle due annualità

PROGRAMMA BIENNALE DEGLI ACQUISTI DI FORNITURE E SERVIZI 2020/2021 DELL'AMMINISTRAZIONE Unioni Comuni Modenesi Area Nord (U.C.M.A.N.)

SCHEMA B: ELENCO DEGLI ACQUISTI DEL PROGRAMMA

Codice Unico intervento - CUI (1)	Annualità nella quale si prevede di dare avvio alla procedura di affidamento	Codice CUP (2)	Acquisto ricompreso nell'importo complessivo di un lavoro o di altra acquisizione presente in programmazione di lavori, forniture e servizi (Tabella B.2bis)	CUI lavoro o altra acquisizione nel cui importo complessivo l'acquisto è eventualmente ricompreso (3)	Lotto funzionale (4)	Ambito geografico di esecuzione dell'acquisto Codice NUTS	Settore	CPV (5)	Descrizione dell'acquisto	Livello di priorità (6) (Tabella B.1)	Responsabile del Procedimento (7)	Durata del contratto	L'acquisto è relativo a nuovo affidamento di contratto in essere (8)	STIMA DEI COSTI DELL'ACQUISTO						CENTRALE DI COMMITTEZZA O SOGGETTO AGGREGATORE AL QUALE SI FARA' RICORSO PER L'ESPLETAMENTO DELLA PROCEDURA DI AFFIDAMENTO (11)		Acquisto aggiunto o variato a seguito di modifica programma (12) (Tabella B.2)
														Primo anno	Secondo anno	Costi su annualità successiva	Totale (9)	Apporto di capitale privato		codice AUSA	denominazione	
																		Importo	Tipologia (Tabella B.1bis)			
S91019940369202000001	2020		1		SI	ITH54	Servizi	90670000-4	*Affidamento dei servizi (topi, colombi, zanzare) nell'ambito del Piano di prevenzione degli animali infestanti dell'Unione Comuni Modenesi Area Nord anni 2020-2021. Durata: due anni.	1	Rebecchi Sabrina	24	SI	70.000,00	70.000,00	0,00	140.000,00	0,00		0000245776	Centrale Unica di Committenza dell'Unione Comuni Modenesi Area Nord	
S91019940369202000002	2020		1		SI	ITH54	Servizi	98380000-0	Affidamento del servizio di gestione del Canile intercomunale di Mirandola e infermeria per gatti	1	Rebecchi Sabrina	12	SI	0,00	76.900,00	0,00	76.900,00	0,00				
S91019940369202000003	2020		1		SI	ITH54	Servizi	50113200-2	Servizio di manutenzione di parti meccaniche ed impianti elettrici sugli scuolabus dell'Unione Comuni Modenesi Area Nord	1	Gavioli Paola	24	SI	78.500,00	78.500,00	0,00	157.000,00	0,00		0000245776	Centrale Unica di Committenza dell'Unione Comuni Modenesi Area Nord	
F91019940369202000001	2020		1		SI	ITH54	Forniture	22113000-5	Acquisto libri e documenti per il Sistema Bibliotecario UCMAN	1	MANCO MARIA ASSUNTA	24	No	32.250,00	32.250,00	0,00	64.500,00	0,00				
F91019940369202000002	2020		1		SI	ITH54	Forniture	32236000-6	Acquisto di n.2 stazioni radio base Tetra DAMM	1	DONI GIANNI	12	No	50.000,00	0,00	0,00	50.000,00	0,00		0000245776	Centrale Unica di Committenza dell'Unione Comuni Modenesi Area Nord	
F91019940369202000003	2020		1		SI	ITH54	Forniture	34115200-8	Acquisto di auto e moto	1	Gavioli Paola	12	No	75.000,00	0,00	0,00	75.000,00	0,00		0000245776	Centrale Unica di Committenza dell'Unione Comuni Modenesi Area Nord	
S91019940369202000004	2020		1		SI	ITH54	Servizi	55521200-0	Preparazione e somministrazione pasti scuole di Mirandola e San Prospero (servizio frequenza scolastica)	1	ZIROLDI GIAMPAOLO	22	No	202.106,00	606.320,00	303.159,00	1.111.585,00	0,00		0000245776	Centrale Unica di Committenza dell'Unione Comuni Modenesi Area Nord	
S91019940369202000005	2020		1		SI	ITH54	Servizi	60112000-6	Trasporto scolastico per tratte nei Comuni di Mirandola e San Prospero Servizio frequenza scolastica)	1	ZIROLDI GIAMPAOLO	26	No	178.933,00	268.400,00	133.699,00	581.032,00	0,00		0000245776	Centrale Unica di Committenza dell'Unione Comuni Modenesi Area Nord	
S91019940369202000006	2020		1		SI	ITH54	Servizi	98133000-4	Fornitura servizi scolastici accessori - prescuola, prolungamento, accompagnamento scuolabus, vigilanza mensa - (servizio frequenza scolastica)	1	ZIROLDI GIAMPAOLO	26	No	171.095,00	256.642,00	128.320,00	556.057,00	0,00		0000245776	Centrale Unica di Committenza dell'Unione Comuni Modenesi Area Nord	
S91019940369202000007	2020		1		SI	ITH54	Servizi	98133110-8	Affidamento attività e servizi destinati ai ragazzi ai giovani e ai loro educatori - educativa di strada, centro d'ascolto e prevenzione free entry, consulenza	1	ZIROLDI GIAMPAOLO	20	No	21.666,00	65.000,00	65.000,00	151.666,00	0,00				

Codice Unico Intervento - CUI (1)	Annualità nella quale si prevede di dare avvio alla procedura di affidamento	Codice CUP (2)	Acquisto ricompresso nell'importo complessivo di un lavoro o di altra acquisizione presente in programmazione di lavori, forniture e servizi (Tabella B.2bis)	CUI lavoro o altra acquisizione nel cui importo complessivo l'acquisto è eventualmente ricompresso (3)	Lotto funzionale (4)	Ambito geografico di esecuzione dell'acquisto Codice NUTS	Settore	CPV (5)	Descrizione dell'acquisto	Livello di priorità (6) (Tabella B.1)	Responsabile del Procedimento (7)	Durata del contratto	L'acquisto è relativo a nuovo affidamento di contratto in essere (8)	STIMA DEI COSTI DELL'ACQUISTO					CENTRALE DI COMMITTEZZA O SOGGETTO AGGREGATORE AL QUALE SI FARA' RICORSO PER L'ESPLETAMENTO DELLA PROCEDURA DI AFFIDAMENTO (11)		Acquisto aggiunto o variato a seguito di modifica programma (12) (Tabella B.2)			
														Primo anno	Secondo anno	Costi su annualità successiva	Totale (9)	Apporto di capitale privato						
																		Importo	Tipologia (Tabella B.1bis)	codice AUSA		denominazione		
									educativa e soprattutto d'ascolto nelle scuole area nord, sostegno alla genitorialità - (servizio politiche giovanili)															
S91019940369202000008	2020		1		Si	ITH54	Servizi	98133000-4	Servizi ausiliari relativi alla mensa, uscierto, custodia in ambito scolastico	1	SITTA EMANUELA	24	No	166,763.00	166,763.00	0.00	333,526.00	0.00		0000245776	Centrale Unica di Committezza dell'Unione Comuni Modenesi Area Nord			
S91019940369202000009	2020		1		Si	ITH54	Servizi	66600000-6	SERVIZI DI STAMPA, IMBUSTAMENTO E POSTALIZZAZIONE PER AVVISATURA INCASSI ENTRATE PATRIMONIALI	1	MARTINI MANUELA	12	No	16,256.00	47,246.00	30,990.00	94,492.00	0.00						
F91019940369202000004	2020		1		Si	ITH54	Forniture	39830000-9	MATERIALE DI CONVIVENZA E MATERIALE DI PULIZIA PER I SERVIZI DELL'ENTE	1	MARTINI MANUELA	12	Si	43,000.00	43,000.00	0.00	86,000.00	0.00						
S91019940369202000011	2020		1		No	ITH54	Servizi	79611000-0	Somministrazione lavoro interinale - Accordo Quadro	1	Roncadi Simona	36	No	17,378.98	23,165.31	28,956.64	69,500.93	0.00		0000244781	UNIONE COMUNI DEL SORBARA			
S91019940369202000012	2020		1		No	ITH54	Servizi	72611000-6	Servizio di manutenzione evolutiva e correttiva software cityware	1	franciosi mirko	12	Si	102,000.00	0.00	0.00	102,000.00	0.00						
F91019940369202000005	2020		1		No	ITH54	Forniture	48920000-3	Acquisto software gestionale unico per Edilizia, SUAP, SUE e Commercio	1	franciosi mirko	96	No	73,500.00	18,000.00	126,000.00	217,500.00	0.00		0000245776	Centrale Unica di Committezza dell'Unione Comuni Modenesi Area Nord			
F91019940369202000006	2020		1		No	ITH54	Forniture	48920000-3	Acquisto software unico per la gestione degli atti, ragioneria e controllo di gestione	1	franciosi mirko	96	No	152,300.00	95,000.00	665,000.00	912,300.00	0.00		0000245776	Centrale Unica di Committezza dell'Unione Comuni Modenesi Area Nord			
S91019940369202000010	2021		1		Si	ITH54	Servizi	66600000-6	SERVIZIO DI TESORERIA	1	MARTINI MANUELA	60	Si	0.00	0.00	95,000.00	95,000.00	0.00						
S91019940369202000013	2021		1		Si		Servizi	72611000-6	Servizio di manutenzione evolutiva e correttiva software cityware	1	franciosi mirko	12	Si	0.00	102,000.00	0.00	102,000.00	0.00						

Codice Unico Intervento - CUI (1)	Annualità nella quale si prevede di dare avvio alla procedura di affidamento	Codice CUP (2)	Acquisto ricompreso nell'importo complessivo di un lavoro o di altra acquisizione presente in programmazione di lavori, forniture e servizi (Tabella B.2bis)	CUI lavoro o altra acquisizione nel cui importo complessivo l'acquisto è eventualmente ricompreso (3)	Lotto funzionale (4)	Ambito geografico di esecuzione dell'acquisto Codice NUTS	Settore	CPV (5)	Descrizione dell'acquisto	Livello di priorità (6) (Tabella B.1)	Responsabile del Procedimento (7)	Durata del contratto	L'acquisto è relativo a nuovo affidamento di contratto in essere (8)	STIMA DEI COSTI DELL'ACQUISTO					CENTRALE DI COMMITTEENZA O SOGGETTO AGGREGATORE AL QUALE SI FARA' RICORSO PER L'ESPLETAMENTO DELLA PROCEDURA DI AFFIDAMENTO (11)		Acquisto aggiunto o variato a seguito di modifica programma (12) (Tabella B.2)
														Primo anno	Secondo anno	Costi su annualità successiva	Totale (9)	Apporto di capitale privato			
																		Importo	Tipologia (Tabella B.1bis)	codice AUSA	
														1,450,747.98 (13)	1,949,186.31 (13)	1,576,124.64 (13)	4,976,058.93 (13)	0.00 (13)			

Note:

- (1) Codice CUI = sigla settore (F=forniture; S=servizi) + cf. amministrazione + prima annualità del primo programma nel quale l'intervento è stato inserito + progressivo di 5 cifre della prima annualità del primo programma
- (2) Indica il CUP (cfr. articolo 6 comma 4)
- (3) Compilare se nella colonna "Acquisto ricompreso nell'importo complessivo di un lavoro o di altra acquisizione presente in programmazione di lavori, forniture e servizi" si è risposto "SI" e se nella colonna "Codice CUP" non è stato riportato il CUP in quanto non presente.
- (4) Indica se lotto funzionale secondo la definizione di cui all'art.3 comma 1 lettera qq) del D.Lgs.50/2016
- (5) Relativa a CPV principale. Deve essere rispettata la coerenza, per le prime due cifre, con il settore: F= CPV<45 o 48; S= CPV>48
- (6) Indica il livello di priorità di cui all'articolo 6 commi 10 e 11
- (7) Riportare nome e cognome del responsabile del procedimento
- (8) Servizi o forniture che presentano caratteri di regolarità o sono destinati ad essere rinnovati entro un determinato periodo.
- (9) Importo complessivo ai sensi dell'articolo 3, comma 6, ivi incluse le spese eventualmente già sostenute e con competenza di bilancio antecedente alla prima annualità
- (10) Riportare l'importo del capitale privato come quota parte dell'importo complessivo
- (11) Dati obbligatori per i soli acquisti ricompresi nella prima annualità (Cfr. articolo 8)
- (12) Indicare se l'acquisto è stato aggiunto o è stato modificato a seguito di modifica in corso d'anno ai sensi dell'art.7 commi 8 e 9. Tale campo, come la relativa nota e tabella, compaiono solo in caso di modifica del programma
- (13) La somma è calcolata al netto dell'importo degli acquisti ricompresi nell'importo complessivo di un lavoro o di altra acquisizione presente in programmazione di lavori, forniture e servizi

Il referente del programma

LODI CARMEN

Tabella B.1

1. priorità massima
2. priorità media
3. priorità minima

Tabella B.1bis

1. finanza di progetto
2. concessione di forniture e servizi
3. sponsorizzazione
4. società partecipate o di scopo
5. locazione finanziaria
6. contratto di disponibilità
9. altro

Tabella B.2

1. modifica ex art.7 comma 8 lettera b)
2. modifica ex art.7 comma 8 lettera c)
3. modifica ex art.7 comma 8 lettera d)
4. modifica ex art.7 comma 8 lettera e)
5. modifica ex art.7 comma 9

Tabella B.2bis

1. no
2. si
3. si, CUI non ancora attribuito
4. si, interventi o acquisti diversi

**PROGRAMMA BIENNALE DEGLI ACQUISTI DI FORNITURE E SERVIZI 2020/2021 DELL'AMMINISTRAZIONE Unioni
Comuni Modenesi Area Nord (U.C.M.A.N.)**

**SCHEDA C: ELENCO DEGLI ACQUISTI PRESENTI NELLA PRIMA ANNUALITA'
DEL PRECEDENTE PROGRAMMA BIENNALE E NON RIPROPOSTI E NON AVVIATI**

Codice Unico Intervento - CUI	CUP	Descrizione dell'acquisto	Importo acquisto	Livello di priorità	Motivo per il quale l'intervento non è riproposto (1)
S91019940369201900009		SERVIZI DI INCASSO MAV E SDD	118,050.00	1	con l'avvio della procedura PAGOPA sono cambiate le modalità di riscossione x cui verterà indetta nuova procedura di affidamento
S91019940369201900006		AFFIDAMENTO DELLA GESTIONE DEL CENTRO SOCIO OCCUPAZIONALE LABORATORIO ARCOBALENO 1 DI MIRANDOLA E ARCOBALENO 2 DI FINALE EMILIA E ATELIER "BOTTEGA DEI MESTIERI" PER ATTIVITA' ESPRESSIVE E DI SOCIALIZZAZIONE PER IL TRIENNIO 2019-2022	1,468,800.00	1	non affidata la gara ma affidamento ad ASP Unione Area Nord

Il referente del programma

LODI CARMEN

Note

(1) breve descrizione dei motivi