

Assunzioni

Le nuove regole per le assunzioni di personale nella polizia municipale nel 2019

di Marco Massavelli - Commissario di Polizia Locale, esperto in materia, docente e relatore in corsi e convegni nelle materie della Polizia Locale

Il Decreto Sicurezza (D.L. n. 113/2018) e la Legge di Stabilità 2019 hanno introdotto nuove opportunità e nuove facilitazioni per i Comuni al fine di consentire l'assunzione di personale da impiegare nei servizi di polizia municipale. I nuovi agenti sono indispensabili al fine di poter garantire l'adempimento delle disposizioni introdotte dal Decreto Sicurezza, in materia di Sicurezza Urbana, di competenza dei Sindaci, e quindi, delle polizie municipali. Nuove opportunità assunzionali per i Comandi di polizia municipale da attuare, nei limiti consentiti dalla legge, per il miglioramento del servizio offerto ai cittadini.

Con la Legge di Bilancio 2019 e con il Decreto Sicurezza sono state introdotte numerose modifiche alle regole sulle assunzioni di personale, sia per le capacità sia per le procedure. Disposizioni che vanno nella direzione, per le capacità assunzionali, di un ampliamento e, per le procedure, verso l'unificazione delle procedure e il superamento della possibilità/vincolo di dare corso allo scorrimento delle graduatorie. Come accade di sovente, le nuove regole legislative non sono sempre pienamente coordinate e sollevano numerosi dubbi interpretativi. Si deve inoltre segnalare che, per la Corte dei conti del Lazio, il tetto alle assunzioni a tempo determinato di responsabili si deve intendere fissato, come per tutte le assunzioni flessibili, nella soglia massima del 20% del personale in servizio a tempo indeterminato.

La legge 1° dicembre 2018, n. 132, di conversione del D.L. 4 ottobre 2018, n. 113, recante "Disposizioni urgenti in materia di protezione internazionale e immigrazione, sicurezza pubblica, nonché misure per la funzionalità del Ministero dell'interno e l'organizzazione e il funzionamento dell'Agenzia nazionale per l'amministrazione e la destinazione dei beni sequestrati e confiscati alla criminalità organizzata", ha introdotto alcune disposizioni in materia di assunzioni del personale di polizia municipale, speciali e derogatorie rispetto al regime ordinario per le assunzioni a tempo indeterminato.

In particolare, l'art. 35-bis, inserito in fase di conversione in legge del decreto, stabilisce:

Disposizioni in materia di assunzioni a tempo indeterminato di personale della polizia municipale

1. Al fine di rafforzare le attività connesse al controllo del territorio e di potenziare gli interventi in materia di sicurezza urbana, i comuni che nel triennio 2016-2018 hanno rispettato gli obiettivi dei vincoli di finanza pubblica possono, nell'anno 2019, in deroga alle disposizioni di cui all'articolo 1, comma 228, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, assumere a tempo indeterminato personale di polizia municipale, nel limite della spesa sostenuta per detto personale nell'anno 2016 e fermo restando il conseguimento degli equilibri di bilancio. Le cessazioni nell'anno 2018 del predetto personale non rilevano ai fini del calcolo delle facoltà assunzionali del restante personale.

Al fine di supportare i Comuni nell'attuazione di tale disciplina derogatoria, l'ANCI ha predisposto una nota contenente linee di indirizzo operativo-gestionali.

Assunzioni a tempo indeterminato personale di polizia locale

Relativamente all'ambito soggettivo di applicazione della norma derogatoria, ANCI specifica che il

riferimento espresso ai “Comuni” e alla “Polizia Municipale” portano ad escludere che la disciplina possa applicarsi estensivamente alle Città metropolitane e alle Province.

L'art. 35-bis, quale norma derogatoria per le assunzioni di personale della Polizia Locale, individua

come disciplina oggetto di deroga l'art. 1, comma 228, Legge 28 dicembre 2015, n. 208, che, tuttavia, ha cessato la sua efficacia proprio al 31 dicembre 2018.

In particolare, l'art. 1, comma 228, Legge n. 208/2015, recita:

228. Le amministrazioni di cui all'articolo 3, comma 5, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, e successive modificazioni, possono procedere, per gli anni 2016, 2017 e 2018, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato di qualifica non dirigenziale nel limite di un contingente di personale corrispondente, per ciascuno dei predetti anni, ad una spesa pari al 25 per cento di quella relativa al medesimo personale cessato nell'anno precedente. In relazione a quanto previsto dal primo periodo del presente comma, al solo fine di definire il processo di mobilità del personale degli enti di area vasta destinato a funzioni non fondamentali, come individuato dall'articolo 1, comma 421, della citata legge n. 190 del 2014, restano ferme le percentuali stabilite dall'articolo 3, comma 5, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114. Il comma 5-*quater* dell'articolo 3 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, è disapplicato con riferimento agli anni 2017 e 2018.

Dal combinato disposto delle succitate disposizioni, si evince che la disciplina derogatoria prevista dall'articolo 35-bis opera sulla ordinaria capacità

assunzionale di cui all'art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014, che prevede, nel 2019, il 100% del *turn-over*.

Art. 3 - Semplificazione e flessibilità nel *turn-over*

5. Negli anni 2014 e 2015 le Regioni e gli Enti locali sottoposti al patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. Resta fermo quanto disposto dall'art. 16, comma 9, del D.L. 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135. La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura dell'80 per cento negli anni 2016 e 2017 e del 100 per cento a decorrere dall'anno 2018. Restano ferme le disposizioni previste dall'art. 1, commi 557, 557-bis e 557-ter, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. 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. L'art. 76, comma 7, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133 è abrogato. Le amministrazioni di cui al presente comma coordinano le politiche assunzionali dei soggetti di cui all'art. 18, comma 2-bis, del citato D.L. n. 112 del 2008 al fine di garantire anche per i medesimi soggetti una graduale riduzione della percentuale tra spese di personale e spese correnti, fermo restando quanto previsto dal medesimo art. 18, comma 2-bis, come da ultimo modificato dal comma 5-*quinquies* del presente articolo.

Per cui, operativamente, le nuove regole confermano che le capacità assunzionali sono fissate nel 100% dei risparmi delle cessazioni dell'anno precedente, oltre all'utilizzazione dei resti degli spazi per nuove assunzioni del triennio precedente, cioè per l'anno 2019 le capacità assunzionali del 2018 (resti delle cessazioni 2017), del 2017 (resti delle cessazioni 2016) e del 2016 (resti delle cessazioni 2015).

Sulla base delle previsioni dettate dal D.L. n. 113/2018, le assunzioni a tempo indeterminato di agenti di polizia municipale, nell'anno 2019 possono, nei Comuni che hanno rispettato i vincoli del pareggio di bilancio negli anni 2016, 2017 e 2018, essere effettuate nel tetto della spesa che l'ente ha sostenuto nel 2016 per gli operatori di polizia municipale a tempo indeterminato.

Inoltre, le cessazioni del personale di polizia municipale intervenute nell'anno 2018 possono essere utilizzate esclusivamente per finanziare assunzioni di nuovi agenti a tempo indeterminato, mentre le cessazioni degli agenti intervenute nel 2017 potevano essere utilizzate nella misura del 100% per le assunzioni di nuovi agenti e quelle intervenute nel 2016

potevano essere utilizzate, sempre limitatamente alle assunzioni di queste figure, nel tetto dello 80%.

A tale riguardo, è necessario specificare che i trasferimenti per mobilità volontaria non possono essere calcolati come risparmio utile perché il loro costo permane per la Pubblica Amministrazione, per cui non si può far valere la deroga prevista dalla Legge di bilancio 2016: lo afferma la sezione regionale di controllo per la Lombardia della Corte dei conti con la delibera n. 90/2019; pertanto, non si può far prevalere la deroga prevista dall'articolo 1, comma 228, Legge n. 208/2015 rispetto al divieto di cui all'art. 14, comma 7, D.L. n. 95/2012, in quanto se si operasse in questo modo si produrrebbe un onere per la finanza pubblica. La deroga può pertanto essere esercitata nel limite della spesa sostenuta nel 2016, includendo le mobilità eventualmente verificatesi nell'anno considerato.

Le disposizioni della Legge Finanziaria per il 2006 ribadite dalla Corte dei conti

La Corte dei conti ribadisce l'obbligo di rispettare in ogni caso il vincolo generale di cui al comma 557,

Legge n. 296/2006: i limiti di spesa per il personale per i singoli Comuni sono recati dalla Legge n. 296/2006, comma 557 e seguenti o dal successivo comma 562. Il comma 557 dispone che gli Enti territoriali assicurino “la riduzione delle spese di personale [...] garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell’ambito della propria autonomia”.

Il processo di riduzione della spesa va perseguito, in base alla norma richiamata, agendo su due direttrici:

- a) la “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”, in sintonia con le richiamate linee guida;
- b) il “contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa”.

Il comma 557-*quater* specifica che “il contenimento delle spese di personale” va realizzato “con riferimento al valore medio del triennio”. Nel calcolo deve essere considerata la spesa sostanziale, che include tutte le forme di esternalizzazione, che non deve superare il tetto complessivo stabilito dalla media del triennio 2011 - 2013, da intendere in senso statico.

Il piano del fabbisogno del personale: strumento fondamentale per le politiche assunzionali

Della stessa tematica si occupa la Corte dei conti, sezione Marche, con la delibera n. 11/2019 che individua nel piano del fabbisogno di personale lo strumento principe tramite cui maturare le scelte opportune.

L’art. 35-*bis*, D.L. n. 113/2018, come espressamente indicato nel suo *incipit*, è finalizzata al rafforzamento delle attività connesse al controllo del territorio e al potenziamento degli interventi in materia di sicurezza urbana, similmente peraltro a quanto disposto in precedenza dalla disposizione contenuta nell’art. 7, comma 2-*bis*, D.L. n. 14/2017, che autorizzava i Comuni, per gli anni 2017 e 2018, ad assumere a tempo indeterminato personale di polizia locale, nel rispetto di determinate condizioni (si veda, sul punto, Corte dei conti, sez. contr. Liguria, deliberazione n. 83/2018, Corte dei conti, sez. contr. Toscana,

deliberazione n. 164/2017, Corte dei conti, sez. contr. Lombardia, deliberazione n. 106/2018).

Il citato art. 35-*bis* è intervenuto in un momento di rivisitazione della disciplina della programmazione del personale nell’ambito della quale assume specifica significatività la recente introduzione del piano dei fabbisogni di personale come disciplinato dall’art. 6, D.Lgs. n. 165/2001.

In questa prospettiva, rileva la Corte dei conti, come l’attuazione dell’art. 35-*bis*, seppure derogatoria rispetto a determinate disposizioni in materia di personale, non può prescindere dal corretto utilizzo dello strumento della programmazione del fabbisogno di personale, che, come noto, è stato significativamente inciso dai recenti interventi normativi attuativi della riforma c.d. Madia.

Tra i criteri direttivi delle deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche, la Legge 7 agosto 2015, n. 124, all’art. 17, comma 1, lett. m) ha previsto la “definizione di obiettivi di contenimento delle assunzioni, differenziati in base agli effettivi fabbisogni”, e, nella successiva lett. q), il “progressivo superamento della dotazione organica come limite alle assunzioni, fermi restando i limiti di spesa anche al fine di facilitare i processi di mobilità”.

Conformemente alle indicazioni della legge-delega, il relativo D.Lgs. n. 75/2017, avente ad oggetto “Modifiche ed integrazioni al Testo unico del pubblico impiego, di cui al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165”, all’art. 4, oltre a modificare l’art. 6, D.Lgs. n. 165/2001, ha introdotto l’art. 6-*ter*, rubricato “Linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale”, che ha affidato il perseguimento degli obiettivi sopra citati allo strumento del piano triennale dei fabbisogni di personale, che sostituisce il tradizionale assetto organizzativo della dotazione organica, in coerenza con la pianificazione pluriennale di personale e della *performance*.

Tali principi hanno trovato puntuale declinazione nelle Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle pubbliche amministrazioni, adottate con decreto del Ministro per la semplificazione e la Pubblica Amministrazione dell’8 maggio 2018.

Le linee di indirizzo sopra citate evidenziano che:

“La nuova visione, introdotta dal D.Lgs. 75/2017, di superamento della dotazione organica, si sostanzia, quindi, nel fatto che tale strumento, solitamente cristallizzato in un atto sottoposto ad *iter* complesso per l’adozione, cede il passo ad un paradigma flessibile e finalizzato a rilevare realmente le effettive esigenze, quale il PTFP. Per le amministrazioni centrali la stessa dotazione organica si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile che non può essere valicata dal PTFP. Essa, di fatto, individua la “dotazione” di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte, in relazione ai rispettivi ordinamenti, fermo restando che per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l’indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente. Nel

rispetto dei suddetti indicatori di spesa potenziale massima, le amministrazioni, nell'ambito del PTFP, potranno quindi procedere annualmente alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale, in base ai fabbisogni programmati, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del D.L. 6 luglio 2012, n. 95 e garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Tale rimodulazione individuerà quindi volta per volta la dotazione di personale che l'amministrazione ritiene rispondente ai propri fabbisogni e che farà da riferimento per l'applicazione di quelle disposizioni di legge che assumono la dotazione o la pianta organica come parametro di riferimento".

La magistratura contabile, in sede di prima applicazione della novella normativa, ha rimarcato come l'art. 6-ter rappresenti un significativo superamento del sistema tradizionale in cui l'assetto organizzativo di un ente era fondato sul concetto di dotazione organica, che si atteggiava come *"un contenitore rigido con funzione programmatoria delle risorse umane, suddivise per categoria e profilo professionale necessarie allo svolgimento dell'attività dell'ente, per il conseguimento degli obiettivi e le finalità istituzionali delle amministrazioni"* (Corte dei conti, sez. contr. Veneto, deliberazione n. 548/2018/PAR).

L'introduzione del Piano triennale dei fabbisogni del personale risponde, infatti, *"all'esigenza di superare la rigidità insita nel concetto di dotazione organica attraverso uno strumento programmatico, modulabile e flessibile e finalizzato a rilevare realmente le effettive esigenze sulla base del principio dell'ottimale impiego delle risorse*

pubbliche" (in questi termini, cfr. Corte dei conti, sez. contr. Puglia, deliberazioni n. 111/2018 e 141/2018; Corte dei conti, sez. contr. Campania, deliberazione n. 140/2018; si veda sul punto anche il parere del Consiglio di Stato, comm. Spec., 21 aprile 2017, n. 916 sullo schema di decreto legislativo di riforma del pubblico impiego, adottato con D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75), superando *"l'automatismo nel mantenimento dei posti in organico nella struttura dell'ente anche nel momento della cessazione dei dipendenti"* (Corte dei conti, sez. contr. Veneto, deliberazione n. 548/2018/PAR).

La ratio della riforma consiste, dunque, non nel superamento del concetto di programmazione ma nella sua valorizzazione, attraverso l'introduzione di uno strumento che consente di rilevare le effettive esigenze dell'amministrazione.

Si evidenzia, a tale riguardo, che:

"il piano triennale dei fabbisogni di personale deve svilupparsi, nel rispetto dei vincoli finanziari, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance, che a loro volta sono articolati, ai sensi dell'art. 5 comma 01, del decreto legislativo n. 150 del 2009 in "obiettivi generali", che identificano le priorità strategiche delle pubbliche amministrazioni in relazione alle attività e ai servizi erogati, e "obiettivi specifici" di ogni pubblica amministrazione" (Linee guida, par. 1, pag. 4); che "il PTFP si configura come un atto di programmazione che deve essere adottato dal competente organo deputato all'esercizio delle funzioni di indirizzo politico-amministrativo..." (Linee guida, par. 2, pag. 7); che "il PTFP si sviluppa, come previsto dall'art. 6 citato, in prospettiva triennale e deve essere adottato annualmente con la conseguenza che di anno in anno può essere modificato in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale. L'eventuale modifica in corso di anno del PTFP è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere in ogni caso adeguatamente motivata"

La possibilità di rimodulare la dotazione organica, ai sensi dell'art. 6, comma 3, D.Lgs. n. 165/2001, si fonda, quindi, sull'esigenza di individuare la dotazione di personale che l'amministrazione ritiene effettivamente rispondente ai propri fabbisogni (individuati *ex ante*, cioè prima di effettuare assunzioni di personale): la norma, infatti, detta le regole per la eventuale rimodulazione della dotazione organica in caso di scostamenti rispetto ai fabbisogni programmati all'interno del piano triennale, da effettuarsi nell'ambito "del potenziale limite finanziario massimo della medesima" e garantendo la neutralità finanziaria dell'operazione.

Peraltro, le mutate esigenze del contesto normativo, organizzativo o funzionale che giustificano la modifica del piano (Linee guida, par 2, pag. 8) non possono che riferirsi a circostanze di carattere generale, collegate alle esigenze dell'amministrazione in funzione del raggiungimento dei suoi obiettivi, e non a situazioni di fatto che si dovessero verificare *ex post*, correlate al verificarsi di condizioni del tutto eventuali.

Tutto questo appare, peraltro, coerente non solo con il significato dello strumento programmatico (che deve necessariamente operare *ex ante* rispetto alle decisioni dell'ente in materia di assunzioni), ma con l'intero obiettivo della riforma operata dal D.Lgs. n. 75/2016, costituito nella *"identificazione dell'utenza, dei cittadini e delle imprese, come l'effettivo destinatario di ogni cambiamento e come titolare principale di un potere di controllo diffuso sul funzionamento della pubblica amministrazione (come peraltro in qualche modo già anticipato dalle riforme in tema di trasparenza mediante l'accesso civico e quello generalizzato)"*. (parere Consiglio di Stato par. 2.3.)

Pertanto, sono le effettive esigenze di fabbisogno di personale che costituiscono il punto di riferimento per le scelte assunzionali dell'amministrazione, fermo restando il rispetto dei vincoli, giuridici e finanziari, previsti dalla normativa vigente.

Ne consegue che lo strumento programmatico deve necessariamente precedere la fase dell'assunzione di personale, che trova nel piano il suo indispensabile presupposto.

Incremento delle facoltà assunzionali del personale di polizia municipale

La speciale disciplina contenuta nell'articolo 35-bis è ispirata dalla *ratio* del rafforzamento delle attività connesse al controllo del territorio e del potenziamento degli interventi in materia di sicurezza urbana. Da ciò consegue che la norma è finalizzata a determinare un *budget* assunzionale migliorativo per il personale di polizia locale rispetto a quello ordinariamente previsto per tutti gli altri profili.

A tal fine la norma prevede che i Comuni che siano in regola con gli obiettivi posti dai vincoli di finanza pubblica nel triennio 2016-2018 (rispetto del saldo finanziario), e ferma la sostenibilità finanziaria in termini di equilibri di bilancio (requisiti abilitanti all'incremento delle facoltà assunzionali), nell'anno 2019 potranno effettuare assunzioni a tempo indeterminato di personale di polizia municipale nel limite della spesa sostenuta il personale a tempo indeterminato dell'area di vigilanza nell'anno 2016. Ad avviso di ANCI, peraltro, l'interpretazione letterale del richiamo al limite della spesa 2016, non impedisce di utilizzare, nel 2019, la spesa per cessazioni di personale di polizia locale eventualmente già utilizzata come capacità assunzionale in altri settori.

Finalizzazione delle cessazioni del personale di polizia municipale del 2018

Un elemento di criticità è dato dalla previsione per cui le cessazioni nell'anno 2018 del personale di polizia municipale "non rilevano ai fini del calcolo delle facoltà assunzionali del restante personale". Questa limitazione non appare coordinata con le vigenti regole che disciplinano la determinazione della facoltà assunzionale, la programmazione dei fabbisogni e le procedure assunzionali. Questa previsione introduce, infatti, un fattore di rigidità organizzativa senza offrire alcun vantaggio in termini assunzionali, imponendo a molte amministrazioni la modifica del piano dei fabbisogni 2019-2021, e determinando criticità operative in tutti quei casi in cui i Comuni abbiano già diversamente programmato l'utilizzo di tali risorse. Inoltre, tenendo conto che tutte le procedure di reclutamento devono essere precedute dalla pubblicazione di un avviso di mobilità volontaria, l'eventuale finalizzazione positiva della mobilità in ingresso determinerebbe, sulla base di una lettura rigida e formale della norma, la perdita della capacità assunzionale generata dal personale di polizia municipale cessato nell'anno 2018. Secondo ANCI, quindi, sarebbe opportuno un intervento normativo volto ad abrogare l'ultimo periodo dell'art. 35-bis.

Si deve in ogni caso ritenere che la limitazione contenuta nell'ultimo periodo dell'art. 35-bis operi esclusivamente nell'ipotesi in cui l'Ente abbia deciso di avvalersi dello speciale regime derogatorio ivi disciplinato, e che pertanto nel caso in cui l'Ente intenda applicare la disciplina ordinaria del *turn-over*, prevista dall'art. 3, comma 5, D.L. n. 90/2014, potrà computare nel *budget* assunzionale complessivo anche le cessazioni intervenute nel 2018 nell'ambito del personale assegnato all'area della vigilanza.

Applicazione operativa delle nuove disposizioni

L'applicazione della nuova disciplina implica innanzitutto l'individuazione, per l'anno 2019, di due distinti *budget* assunzionali: uno specifico per il personale della polizia municipale, ove l'ente si avvalga della disciplina derogatoria, e uno relativo al restante personale, in applicazione del regime ordinario.

Il primo passaggio operativo è costituito dalla determinazione delle facoltà assunzionali che discendono dall'applicazione dell'articolo 35-bis. Tale *budget* assunzionale è, come detto, destinabile esclusivamente ad assunzioni a tempo indeterminato di personale della polizia municipale.

Il secondo è costituito dalla quantificazione della facoltà assunzionale ordinaria per il restante personale (100% della spesa per il personale cessato nell'anno 2018, al netto del personale cessato nell'area di vigilanza, più le eventuali capacità assunzionali residue degli anni precedenti). Tale *budget* assunzionale viene impiegato, in coerenza con il piano dei fabbisogni, per assunzioni a tempo indeterminato in tutti i settori dell'amministrazione e con riferimento a tutti i profili professionali di cui l'ente necessita. Deve ritenersi di conseguenza non escluso che possa essere destinato anche ad un ulteriore potenziamento dell'organico della polizia municipale.

Il recente parere della Corte dei conti

Sull'interpretazione operativa dell'art. 35-bis, un importante riferimento viene dalla pronuncia della Corte dei conti Lombardia - Sezione Regionale di controllo, che, con la deliberazione n. 52/2019, dello scorso 6 marzo, ha chiarito, in merito all'assunzione di un agente di polizia municipale, che:

- per "spesa sostenuta per detto personale nell'anno 2016" si intende la spesa rendicontata, nel caso di specie nel rendiconto relativo all'esercizio 2016, da cui è possibile ricavare con precisione anche l'elemento della congruità (il "personale di polizia municipale");

- per individuare il costo riferito alla spesa sostenuta si deve fare riferimento alla retribuzione lorda percepita dal dipendente in base ai limiti contrattuali, compresi tutti i contributi sociali, siano essi a carico del lavoratore o del datore di lavoro, nel limite delle previsioni della legislazione nazionale. Sono invece esclusi tutti gli emolumenti diretti a far beneficiare il dipendente di vantaggi particolari e supplementari, e quant'altro non abbia carattere obbligatorio;
- la capacità assunzionale va calcolata sull'intera spesa relativa alle cessazioni dell'anno precedente, con applicazione però della percentuale più ridotta (quella per intenderci del richiamato comma 228 della Legge di stabilità del 2016) e non quella superiore (il 100 per cento) che può essere applicata solo alla spesa relativa alla cessazione del personale di

polizia locale, con correlata neutralità di tali cessazioni ai fini del calcolo delle facoltà assunzionali del restante personale.

Conclusioni

Sulla base della vigente normativa di riferimento, così come descritta, e con le opportunità consentite dall'art. 35-bis, D.L. n. 113/2018, in base alle necessità di personale di polizia municipale, come previsto dalla pianta organica comunale, al fine di incrementare numericamente gli organici dei Comandi, composti ormai da sempre meno agenti e sempre più anziani, ogni Comune potrà valutare la possibilità di assumere nuovo personale, per garantire un servizio sempre migliore e più efficiente.

LIBRI

COLLANA: Pubblica amministrazione e Enti locali

Disponibile in E-BOOK

PA INTEGRA A 360°

La nuova disciplina dell'anticorruzione nella Pubblica Amministrazione

Bruno Susio, Emanuele Barbagallo, Samuele Motta



Il volume sviluppa, approfondendoli, i temi del **Contrasto alla corruzione nella Pubblica Amministrazione**, della **trasparenza dell'azione amministrativa** e dell'**integrità dei comportamenti dei pubblici dipendenti**.

Il primo capitolo affronta il tema del **rischio etico**, dei **comportamenti individuali** e del significato di **prevenzione della corruzione**, attraverso una puntuale disamina delle dimensioni e delle problematiche del fenomeno corruttivo nella PA e delle sue **implicazioni etiche**. In particolare evidenzia alcuni aspetti chiave, quali il **ruolo del responsabile della prevenzione della corruzione**, il **sistema delle responsabilità interne ed esterne**, la **tutela del denunciante (Whistleblower)** e la **trasparenza nella PA** - in particolare dopo l'uscita del D.Lgs. n. 97/2016 e alcune **esperienze europee**, **riportare allo scopo di dare** la misura del percorso che il nostro Paese sta compiendo per allinearsi alle altre democrazie.

Il secondo capitolo tratta degli approcci operativi per la **garanzia dell'integrità e trasparenza dei comportamenti nella Pubblica amministrazione** con riguardo ai temi dell'individuazione delle **metodologie più efficaci per l'identificazione e la gestione dei rischi corruttivi** e la **progettazione delle azioni organizzative** necessarie a minimizzarli. Un approfondimento particolare è rivolto agli aspetti organizzativi per l'**impostazione**, lo **sviluppo**, la **gestione** ed **monitoraggio/aggiornamen-**

to del Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione (PTPC). Chiude il capitolo un paragrafo specificamente dedicato alle misure di **prevenzione della corruzione e della trasparenza previste per gli organismi partecipati**. Tema quanto mai delicato dopo gli avvenimenti riportati dalle cronache recenti.

Il terzo capitolo illustra alcune delle **esperienze in atto**, in particolare con riguardo a ciò che avviene nel **mondo degli enti territoriali**. Dopo il caso di **Mafia Capitale** un'approfondita ricerca ha messo a fuoco come i Comuni capoluogo di provincia abbiano realmente interiorizzato e fatto proprie le prescrizioni contenute nella Legge n. 190/2012. Se ne dà conto per evidenziare che il percorso da fare è oggettivamente ancora lungo. **Vengono proposte una serie di esperienze nella realizzazione di efficaci strategie di prevenzione della corruzione** che testimoniano invece che, se si vuole, si può intervenire concretamente e con successo per mettere in campo misure atte a prevenire i fenomeni di non integrità.

A conclusione, bibliografia, sitografia, due appendici: la prima che riporta i **riferimenti normativi più significativi** ai vari livelli in merito all'**integrità e alla trasparenza**; la seconda nella quale sono indicate esemplificative sentenze, deliberazioni, relazioni e ordinanze, interessanti per ciò che riguarda l'applicazione della normativa presentata.

Wolters Kluwer,
novembre 2016
pagg. 564, Euro 18
Codice e-book: 00201599
ISBN (ebook):
978-88-217-5716-7

Per informazioni e acquisti

- On line www.shopwki.it
- Servizio Informazioni Commerciali
(tel. 02.82476794
fax 02.82476403)
- Agente di zona
- Librerie professionali