

*Piano del Fabbisogno 2020-2022*



*Ente di Governo per i Rifiuti e le Risorse Idriche di Basilicata*

*Allegato A) al Decreto dell'Amministratore Unicon. 18 del 22.12.2020*

## **PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE**

**2020-2022**

Indice:

- Premessa
- L'organizzazione dell'ente
- I servizi gestiti
- Le scelte organizzative
- Fabbisogno di personale a tempo indeterminato
- Fabbisogno di personale a tempo determinato o altre forme flessibili di lavoro
- Quantificazione risorse decentrate
- I costi del fabbisogno di personale
- La compatibilità con i vincoli di bilancio e della finanza pubblica



## *Ente di Governo per i Rifiuti e le Risorse Idriche di Basilicata*

### **a) Premessa**

Il Decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, all'art.6, nel testo novellato dal decreto legislativo 25 maggio 2017, n.75, prevede che le amministrazioni pubbliche adottino annualmente il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche emanate l'8 maggio 2018 dal Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione, ai sensi dell'articolo 6-ter del D. Lgs. n.165/2001, e pubblicate nella Gazzetta Ufficiale n.173 del 27 luglio 2018.

La disciplina dei piani triennali dei fabbisogni di personale prevede che tali strumenti siano destinati a coniugare l'ottimale impiego delle risorse pubbliche disponibili con gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, nel rispetto degli obiettivi di finanza pubblica.

Il concetto di fabbisogno implica quindi un'analisi di tipo quantitativo, riferita al contingente di personale necessario per la realizzazione degli obiettivi dell'amministrazione, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica, oltre che di tipo qualitativo, riferita alle tipologie di professioni e competenze professionali, rispondenti alle esigenze dell'amministrazione stessa, tenendo conto altresì delle professionalità emergenti in ragione dell'evoluzione dell'organizzazione del lavoro e degli obiettivi da realizzare.

Secondo le predette linee di indirizzo dell'8 maggio 2018, il piano triennale:

- non deve più basarsi su logiche che fanno riferimento alle dotazioni organiche storicizzate *"discendenti dalle rilevazioni di carichi di lavoro superate"*;
- pur avendo un arco temporale triennale *"deve essere adottato annualmente"* può di anno in anno può essere modificato, in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo e funzionale;
- è uno strumento strategico per *"individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini"*;
- è un documento programmatico *"modulabile e flessibile, per le esigenze di reclutamento e di gestione delle risorse umane necessarie all'organizzazione"*.

### **b) L'organizzazione dell'ente**

L' E.G.R.I.B. "Ente di Governo per i Rifiuti e le risorse Idriche della Basilicata" è stato istituito con la Legge Regione Basilicata n. 1 dell'8 gennaio 2016, al fine di procedere al riordino ed efficientamento delle funzioni di programmazione, pianificazione e controllo dell'uso delle risorse idriche e della gestione del Servizio Idrico Integrato nonché della Gestione Integrata dei Rifiuti.



## *Ente di Governo per i Rifiuti e le Risorse Idriche di Basilicata*

L'Ente è dotato di personalità giuridica di diritto pubblico e di autonomia organizzativa, amministrativa, patrimoniale e contabile ed allo stesso si applicano le norme di cui al D. Lgs 23 giugno 2011, n. 118 e ss.mm.ii.

Ai sensi dell'art. 13 della legge istitutiva, il personale di ruolo in servizio presso la Conferenza Interistituzionale Idrica e la Conferenza Interistituzionale di Gestione dei Rifiuti, cessate a seguito dell'istituzione dell'E.G.R.I.B., è inserito nel ruolo organico di quest'ultimo e inquadrato nella qualifica funzionale del contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto Regioni-autonomie locali corrispondente a quella già occupata.

Il restante personale viene, invece, inserito nel ruolo organico dell'E.G.R.I.B., previa selezione per titoli ed esami, riservata esclusivamente al personale in possesso dei requisiti di cui al comma 6 dell'art. 4 del D. L. 31 agosto 2013, n. 101, convertito, con modificazioni, nella legge n. 125/2013.

Era inoltre previsto che tutti i contratti in essere sono comunque prorogati sino alla data di immissione nel ruolo organico dell'E.G.R.I.B., salva la verifica dei titoli previsti per legge per il ruolo ricoperto.

Ai sensi dell'art. 12 comma 1bis, della citata L.R. n. 1/2016, in quanto ente di nuova istituzione, è consentita capacità assunzionale necessaria a sostenere l'adeguata operatività nei limiti delle disposizioni di cui all'art. 9, comma 36 del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito con modificazioni dalla legge 30 luglio 2010, n. 122.

Pertanto, limitatamente al quinquennio decorrente dall'istituzione, le nuove assunzioni possono essere effettuate nel limite del 50% delle entrate correnti ordinarie aventi carattere certo e continuativo e, comunque nel limite complessivo del 60% della dotazione organica.

All'adunanza del 29 novembre 2017, l'Assemblea dei Sindaci, approvava la Deliberazione n. 16 contenente la proposta di dotazione organica come da prospetto di seguito.

<b>Categorie</b>	<b>Previsti</b>
Dirigenti	3
D	9
C	19
B	3
<b>TOTALI</b>	<b>34</b>

### **c) I servizi gestiti**

L'E.G.R.I.B., così come stabilito dalla legge Legge Regionale 8 gennaio 2016, n. 1 - istitutiva dell'ente-, è responsabile dei seguenti servizi:

- a) governo della risorsa acqua e svolgimento delle funzioni di coordinamento, alta vigilanza ed indirizzo rispetto alle politiche di competenza regionale in materia di acqua, anche con riferimento agli Accordi



## *Ente di Governo per i Rifiuti e le Risorse Idriche di Basilicata*

interregionali di Settore, nonché funzioni di indirizzo, coordinamento e alta vigilanza sugli operatori pubblici e privati coinvolti nel Sistema Idrico Regionale;

- b) governo del Servizio Idrico Integrato della Basilicata, subentrando e svolgendo le funzioni già svolte dalla Conferenza Interistituzionale Idrica, già Autorità d'Ambito del Servizio Idrico Integrato, di cui alla legge regionale 23 dicembre 1996, n. 63 e ss.mm.ii. nonché quelle previste per l'ente di governo dell'ambito dal D. Lgs. 3 aprile 2006, n. 152 e ss.mm.ii.;
- c) governo della Gestione Integrata dei Rifiuti, subentrando e svolgendo le funzioni già svolte dalla Conferenza Interistituzionale di Gestione dei Rifiuti, già Autorità d'Ambito Rifiuti, di cui alla legge regionale 2 febbraio 2001, n. 6 e ss.mm.ii. nonché quelle previste per l'autorità dell'ambito dal D. Lgs 3 aprile 2006, n. 152 e ss.mm.ii..

### **d) Le scelte organizzative**

L'EGRIB, oltre competenze relative al Servizio Idrico Integrato della Basilicata e alla Gestione Integrata dei Rifiuti di cui alle disciolte Autorità d'Ambito per la gestione delle risorse idriche e Autorità d'Ambito per la gestione integrata dei rifiuti urbani, è assegnatario delle competenze attinenti alla risorsa acqua e alle funzioni di coordinamento, alta vigilanza e indirizzo rispetto alle politiche di competenza regionale in materia di acqua, ma anche con riferimento agli accordi interregionali di settore, oltre che alle funzioni di indirizzo, coordinamento e alta vigilanza sugli operatori pubblici e privati coinvolti nel Sistema Idrico Regionale.

Dalla sua istituzione ad oggi, l'ente ha visto aumentare le proprie competenze istituzionali, ed è diventato un punto di raccordo fondamentale tra il contesto regionale e gli organi di governo nazionale.

Nel settore dei rifiuti, che negli ultimi anni è stato oggetto di innovazioni significative, l'EGRIB gioca un ruolo di primo piano (si pensi ad esempio all'implementazione della raccolta differenziata nei comuni, all'individuazione dell'EGRIB come Ente Territorialmente Competente di cui alla della delibera ARERA 443/2019, ecc..).

Alla luce dell'implementazione delle attribuzioni dell'ente, anche la sua organizzazione deve essere ridisegnata per rispondere adeguatamente alla domanda esterna e interna di servizi, con l'obiettivo di favorire la capacità di "governance", l'efficientamento dei processi e delle funzioni e lo sviluppo di competenze allineate alle crescenti esigenze dell'Ente.

Ad oggi, infatti, l'operatività all'ente è stata attuata con l'utilizzo del personale in forza al 08.01.2016 in osservanza della Legge Regionale istitutiva dell'Ente che prevedeva che *"il personale di ruolo in servizio presso le cessate Conferenze è inserito nel ruolo organico dell'E.G.R.I.B. e inquadrato nella qualifica funzionale del contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto Regioni-autonomie locali corrispondente a quella già occupata"*.

E' stato, altresì osservato il comma 3 dell'art. 13 della, secondo cui *"Tutti i contratti in essere sono comunque prorogati sino alla data di immissione nel ruolo organico dell'E.G.R.I.B., salva la verifica dei titoli previsti per legge per il ruolo ricoperto."*

Ad oggi quindi, a fronte della dotazione organica di n. 34 persone, sono presenti in azienda n. 19 unità lavorative, di cui ben 11 a tempo determinato.

	DOTAZIONE	T.I.	T.D.	VACANTI	COMANDO OUT	ASPETTATIVA
<b>DIRIGENTE</b>	3		1	2		
<b>D</b>	9	2		7	1	1
<b>C</b>	19	7	7	5		
<b>B</b>	3	1	1	1		
<b>totale</b>	34	10	9	15	1	1

Considerata la complessità dei processi gestionali/amministrativi da svolgere e gli adempimenti normativi da assolvere, si ritiene necessario in primis procedere alla stabilizzazione delle figure professionali già inserite a tempo determinato nell'organico, le cui conoscenze specialistiche maturate collaborando con l'ente possono garantire continuità ai servizi resi dall'ente ed al contempo consentono a quest'ultimo di rispettare quanto disciplinato dal su richiamato art. 13 della Legge Regionale 8 gennaio 2016, n. 1.

L'analisi del fabbisogno del personale 2020-2022 evidenzia, pertanto, l'esigenza di colmare (nei limiti consentiti dai vincoli di legge) le carenze di personale registrate rispetto alla dotazione organica di cui alla Deliberazione dell'Assemblea dei Sindaci n. 16 del 29 novembre 2017.

Si evidenzia che l'Ente ha altresì ottemperato agli obblighi di cui alla legge n. 68/1999.

**e) Il fabbisogno di personale a tempo indeterminato**

È prevista l'assunzione a tempo indeterminato di 10 unità sul presupposto che è necessario coprire le seguenti posizioni risultate vacanti:

- N. 2 posizione Dirigenziale
- N. 7 posizioni di Istruttore Amministrativo Area Amministrativa categoria C1 per la stabilizzazione del personale
- N. 1 posizione di Collaboratore tecnico / amministrativo Area Amministrativa categoria B1

**f) I costi del fabbisogno di personale**

Il costo del personale è stato determinato facendo riferimento al C.C.N.L. Enti Locali precisando che la maggior parte dei costi preventivati per le stabilizzazioni e l'assunzione dei dirigenti è stato sostenuto comunque dall'Ente fino alla data odierna.

Le procedure di stabilizzazione sono state disposte anche dalla legge istitutrice dell'EGRIB (art. 13 L.R. 1/2016).

**g) La compatibilità con i vincoli di bilancio e della finanza pubblica**

La dotazione organica, nella nuova accezione, discende dal documento di programmazione dei fabbisogni, come "valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile", imposta come vincolo esterno dalla legge,



## *Ente di Governo per i Rifiuti e le Risorse Idriche di Basilicata*

*“fermo restando che per le Regioni e gli enti territoriali” sottoposti al patto di stabilità interno “l’indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente”.*

L’art. 1, comma 557-quater, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, dispone che a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della norma, ovvero la media della spesa del triennio 2011 – 2013.

Considerato che l’EGRIB è stato costituito nel 2016 (quindi dopo il triennio preso in considerazione dal comma 557 – quater della succitata Legge) si è proceduto ad effettuare il calcolo delle capacità assunzionali dell’ente in ossequio a quanto esplicitato all’Art. 12 comma 1bis della Legge Regionale 8 gennaio 2016, n. 1 (Istitutiva EGRIB): *all’E.G.R.I.B., in quanto ente di nuova istituzione, è consentita capacità assunzionale necessaria a sostenere l’adeguata operatività nei limiti delle disposizioni di cui all’art. 9, comma 36 del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito con modificazioni dalla legge 30 luglio 2010, n. 122.*

La norma in questione disciplina che per gli enti di nuova istituzione non derivanti da processi di accorpamento o fusione di precedenti organismi, limitatamente al quinquennio decorrente dall'istituzione, le nuove assunzioni, previo esperimento delle procedure di mobilità, fatte salve le maggiori facoltà assunzionali eventualmente previste dalla legge istitutiva, **possono essere effettuate nel limite del 50% delle entrate correnti ordinarie aventi carattere certo e continuativo e, comunque nel limite complessivo del 60% della dotazione organica.** A tal fine gli enti predispongono piani annuali di assunzioni da sottoporre all'approvazione da parte dell'amministrazione vigilante, ai sensi della normativa vigente.

La legge n. 34/2019, all’art. 33, ha introdotto dei nuovi criteri di calcolo per la determinazione delle capacità assunzionali dei Comuni.

Il DPCM 3 settembre 2019, che si applica alle regioni a statuto ordinario, nulla dice in ordine all’assoggettamento o meno degli enti sub regionali ai vincoli stabiliti dalle nuove disposizioni.

Pertanto, vengono riportati i prospetti di calcolo della capacità assunzionale dell’Ente sulla base della normativa previgente, applicabile al caso di specie.

Sulla base dell’ultimo rendiconto approvato (esercizio 2018), vengono prese in considerazione le entrate correnti ordinarie aventi carattere certo e continuativo. Le stesse, nel caso dell’EGRIB sono quelle relative al contributo ordinario per il funzionamento erogato dalla Regione Basilicata e le somme versate dall’Acquedotto Lucano.

*Ente di Governo per i Rifiuti e le Risorse Idriche di Basilicata*

Nella tabella seguente si riepilogano le entrate dei primi tre titoli.

<b>ENTRATE CORRENTI</b>		
<b>Entrate considerate ultimo rendiconto approvato</b>		<b>2018</b>
TITOLO 1	Entrate correnti di natura tributaria, contributiva e perequativa	0,00
TITOLO 2	Trasferimenti correnti	1.823.000,00
TITOLO 3	Entrate extratributarie	487.990,90
<b>TOTALE ENTRATE CORRENTI</b>		<b>2.310.990,90</b>

*Calcolo capacita' assunzionale ex art. 9, comma 36 del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito con modificazioni dalla legge 30 luglio 2010, n. 122*

<b>DESCRIZIONE</b>	<b>VALORI</b>
ENTRATE CORRENTI ORDINARIE AVENTI CARATTERE CERTO E CONTINUATIVO	1.823.000,00
LIMITE PERCENTUALE	50%
<b>BUDGET ASSUNZIONALE ANNO 2020</b>	911.500,00
DOTAZIONE ORGANICA ENTE	34
LIMITE PERCENTUALE	60%
ASSUNZIONI ANNO 2020	20



## DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE

ALLA DATA DEL 31.12.2019

Cat.	Dotaz.	Posti coperti		Posti da coprire per effetto del piano ass.		Costo complessivo dei posti coperti		Costo complessivo dei posti da coprire	Costo complessivo del personale per effetto del piano assunz.
		TI	TD	TI	TD	TI	TD		
<b>Dir</b>	3		1	2			€ 110.000,00	€ 220.000,00	€ 220.000,00
<b>D</b>	9	2				€ 71.943,18			€ 71.943,18
<b>C</b>	19	7	7	7		€ 227.619,90	€ 201.573,47	€ 201.573,47	€ 429.193,37
<b>B</b>	3	1	1	1		€ 29.311,00	€ 25.506,86	€ 25.506,86	€ 54.817,86
<b>A</b>	0	0	0	0					
<b>TOTALE</b>	34	10	9	10	0	€ 328.874,08	€ 337.080,33	€ 478453,21	€ 775.954,41
						<b>€ 665.954,41</b>			



*Ente di Governo per i Rifiuti e le Risorse Idriche di Basilicata*

*Allegato C)*

## PIANO OCCUPAZIONALE 2020-2022

**ANNO 2020**

Cat.	Profilo professionale da coprire	Servizio	PT/FT	Modalità di reclutamento <sup>1</sup>						Tempi di attivazione procedura
				Concorso pubblico	Selezione Centro impiego	Legge n. 68/1999	Progressione di carriera	Stabil.	.....	
C1	Istruttore Amministrativo	Amministrativo-Rifiuti	FT					7		30 gg
B1	Collaboratore tecnico / amministrativo	Amministrativo	FT					1		30 gg
<b>COSTO COMPLESSIVO</b>										€ 227.080,33



*Ente di Governo per i Rifiuti e le Risorse Idriche di Basilicata*

**ANNO 2021**

Cat.	Profilo professionale da coprire	Servizio	PT/FT	Modalità di reclutamento <sup>1</sup>						Tempi di attivazione procedura
				Concorso pubblico	Selezione Centro impiego	Legge n. 68/1999	Progressione di carriera	Stabil.	.....	
Dir.	Dirigente	Amministrativo	FT	1						90 gg
Dir.	Dirigente	Tecnico	FT	1						90 gg
<b>COSTO COMPLESSIVO</b>										€ 220.000,00



*Ente di Governo per i Rifiuti e le Risorse Idriche di Basilicata*

**ANNO 2022**

Cat.	Profilo professionale da coprire	Servizio	PT/FT	Modalità di reclutamento <sup>1</sup>						Tempi di attivazione procedura
				Concorso pubblico	Selezione Centro impiego	Legge n. 68/1999	Progressione di carriera	Stabil.	.....	
<b>COSTO COMPLESSIVO</b>										

<sup>1</sup> Fatto salvo il rispetto del previo esperimento delle procedure di mobilità volontaria ed obbligatoria di cui agli articoli 30 e 34-bis del d.Lgs. n. 165/2001.



*Ente di Governo per i Rifiuti e le Risorse Idriche di Basilicata*

## Nota informativa

### Piano triennale dei fabbisogni di personale per il triennio 2020-2022

#### Adempimenti collegati alla predisposizione del piano

Il Piano viene predisposto in coerenza con la programmazione finanziaria e di bilancio e delle risorse finanziarie disponibili, tenendo conto dei vincoli connessi con gli stanziamenti di bilancio e di quelli in materia di personale, senza maggiori oneri per la finanza pubblica.

Il Piano deve indicare le risorse finanziarie previste per la sua attuazione, distinte per ogni annualità.

Con riferimento agli adempimenti normativi, la cui inosservanza determina il divieto di procedere a nuove assunzioni, a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale, è necessario che gli Enti provvedano a:

- 1) adottare il Piano della performance, ai sensi dell'art. 10, comma 5, del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;
- 2) adottare il Piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità (art 48, comma 1, del Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198);
- 3) rideterminare con cadenza almeno triennale la propria dotazione organica (art. 6, comma 3, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);
- 5) verificare l'assenza di eccedenze di personale o di situazioni di sovrannumerarietà (art. 33, comma 2, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165);
- 6) approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale (art. 39, comma 1, Legge 27 dicembre 1997 n.449; art. 6, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165);
- 7) conseguire, nell'anno precedente, il saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali (art.1, comma 723, lettera e) Legge n.208/ 2015; art.1, comma 475, lettera e) Legge n.232/2016 e art. 9, comma 1, Legge n. 243/2012);
- 8) rispettare i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato nonché il termine di trenta giorni, dalla loro approvazione, per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (art.9, comma 1 quinquies del Decreto Legge n.113/2016);
- 9) rispettare gli obblighi trasmissione ed approvazione delle dotazioni organiche di cui all'art. 9, DL 78/2010.

***Di conseguenza le previsioni assunzionali contemplate nel Piano che l'Ente va ad adottare potranno essere attuate solo subordinatamente alla verifica dell'effettivo rispetto dei vincoli normativi vigenti in materia di assunzioni e di spese di personale.***

Adempimento		Sanzione	Riferimenti
1	Piano triennale dei fabbisogni del personale ed eventuale rimodulazione della dotazione organica	Le PA che non provvedono all'adozione del piano triennale dei fabbisogni "non possono assumere nuovo personale".  (Fatta salva assunzione categorie protette)	Art. 39 c. 1, legge n.449/1977 Art. 6 d.lgs. n.165/2001 Art. 1 c. 557 quater, legge n.296/2006
2	Ricognizione annuale delle eccedenze di personale e situazioni di soprannumero	Le Amministrazioni che non effettuano la ricognizione annuale della consistenza del personale, al fine di verificare situazioni di soprannumero o di eccedenza " <i>non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere</i> "	Art. 33, c. 1, d.lgs. 165/2001 Circolare Dipartimento Funzione Pubblica 28.4.2014, n.4
3	Conseguimento del saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali dal 2017	In caso di mancato conseguimento del saldo, le PA non possono effettuare assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualunque tipologia contrattuale. I relativi atti sono affetti da nullità. Il divieto assoluto si applica nell'anno successivo a quello di inadempienza (quindi dal 2018)	Art. 9, c.1, legge n. 243/2012 (in vigore per regioni e enti locali dal 13/09/2016) Art. 1, c. 475, lett. e), legge n. 232/2016 (legge di stabilità per il 2017)
4	Mancato conseguimento del saldo inferiore al 3% delle entrate finali	Divieto di assumere il solo personale a tempo indeterminato (dal 2018)	Art. 1, c. 476, legge n.232/2016
5	Adozione dei piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione di ostacoli che impediscono la pari opportunità di lavoro tra uomini e donne.	La mancata adozione dei piani comporta il divieto di assumere nuovo personale compreso quello delle categorie protette	Art. 48 d. lgs. n.198/2006
6	Adozione del Piano triennale della Performance	La mancata adozione del Piano triennale della Performance comporta il divieto di procedere ad assunzioni di personale e di conferire incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati	Art. 10, d. lgs. n.150/2009
7	Obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011 - 2013	Non applicabile all'EGRIB in quanto ente di nuova istituzione (v. art. 9, comma 36 del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito con modificazioni dalla legge 30 luglio 2010, n. 122)	Art. 1 c. 557 e ss. legge n.296/2006 Art. 3, c.5-bis, D.L. 90/2014
8	Rispetto dei termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle PA	Divieto di assunzione di personale a qualsiasi titolo (il divieto permane fino all'adempimento da parte degli enti).	Art. 9 c.1-quinquies D.L. 113/2016
9	Mancata certificazione di un credito nei confronti delle PA	Divieto di procedere ad assunzioni di personale per la durata dell'inadempimento	Art. 9 c.3-bis D.L. 185/2008
10	Assenza dello stato di deficitarietà strutturale e di dissesto		