



Ministero dell'Economia e delle Finanze

Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato

Ispettorato Generale per gli Ordinamenti del Personale e l'Analisi dei Costi del Lavoro Pubblico

Seminario nazionale
ORIENTAMENTI PER LA GESTIONE DEL PERSONALE
NELLE PROVINCE

Piani di riassetto organizzativo, facoltà di assunzione e spese di personale

Ferrara, 30 settembre 2019

Roberta Fusco

Piani di riassetto organizzativo, facoltà di assunzione e spese di personale

Il piano di riassetto, il piano dei fabbisogni e le linee di indirizzo del Dipartimento della funzione pubblica

Piani di riassetto

Art. 1 comma 844 L. 205 del 2017

- **Art. 1, comma 844, della Legge 205/2017** *“ferma restando la rideterminazione delle dotazioni organiche nei limiti di spesa di cui all'articolo 1, comma 421, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, ai fini del ripristino delle capacità di assunzione, le città metropolitane e le province delle regioni a statuto ordinario definiscono un piano di riassetto organizzativo finalizzato ad un ottimale esercizio delle funzioni fondamentali previste dalla legge 7 aprile 2014, n. 56”*

Piani di riassetto

Art. 1 comma 844 l. 205 del 2017

- Il piano di riassetto è un passaggio obbligatorio poiché costituisce il presupposto per procedere a nuove assunzioni.
- Il piano deve essere approvato da tutte le amministrazioni anche da quelle che già ne sono dotate con una conferma o un aggiornamento del medesimo.

Piani di riassetto

Art. 1 comma 844 l. 205 del 2017

Il piano di riassetto organizzativo inoltre è:

- uno strumento di programmazione dell'Ente;
- deve indicare le linee del fabbisogno di personale (art. 39, c. 1, L. 449/1997; art. 91 TUEL; art. 6 D. Lgs. 165/2001 modificato dal D. Lgs. 75/2017);
- deve tenere conto della direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 19 marzo 2018 sulla predisposizione dei piani di fabbisogno del personale
- ridefinisce la dotazione organica dell'Ente

Piani di riassetto

- le assunzioni vanno disposte in via preferenziali per “*attività in materia di viabilità e di edilizia scolastica*”;
- la legge di bilancio 2019 ha disposto l’aggiunta «*delle figure ad alto contenuto tecnico-professionale, di ingegneri, architetti, geometri, tecnici della sicurezza ed esperti in contrattualistica pubblica e in appalti pubblici* »

Piani di riassetto

Limiti:

Art. 1 comma 844 l. 205 del 2017

- rideterminazione delle dotazioni organiche nei limiti di spesa di cui all'articolo 1, comma 421, della legge 23 dicembre 2014, n. 190: riduzione del 50% (30% per le Province con territorio interamente montano e per le Città metropolitane) rispetto alla spesa del personale di ruolo alla data di entrata in vigore della Legge 7 aprile 2014 n. 56.

Piani di riassetto

Limiti :

Art. 1 comma 845 l. 205 del 2017

- a decorrere dall'anno 2018, le Province possono procedere ad assunzioni a tempo indeterminato di personale, nel limite della dotazione organica ridefinita dai piani di riassetto organizzativo e per un contingente di personale complessivamente corrispondente:
- ad una spesa pari al 100% di quella relativa al personale cessato nell'anno precedente (2017) se l'importo delle spese complessive di personale (al lordo di oneri riflessi a carico delle amministrazioni) non supera il 20% delle entrate correnti;
- ad una spesa pari al 25% di quella relativa al personale cessato nell'anno precedente (2017) se l'importo delle spese complessive di personale (al lordo di oneri riflessi a carico delle amministrazioni) supera il 20% delle entrate correnti.

Piani di riassetto

Limiti

Corte Conti Umbria d. 106/2018

- Gli aumenti contrattuali determinati dall'applicazione del nuovo CCNL vanno conteggiati ai fini del rispetto dei limiti di spesa del personale

Ministero Economia e finanze

- Gli incrementi derivanti dall'applicazione del nuovo CCNL sono da considerarsi non incidenti con le previsioni di cui al comma 421 l.190/2014 , fermo restando quanto previsto dall'art. 1 comma 845 l205 del 2017

Facoltà

D.L. n. 4 del 2019 le Regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle proprie 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 il relativo turn-over. (**comma 5 sexies art. 3 D.L.90/2014**)

Facoltà

- **D.L. n 4 del 2019**, convertito con modificazioni dalla [L. 28 marzo 2019, n. 26](#), le capacità assunzionali non utilizzate, possono essere calcolate sui cinque anni precedenti e non più solo nel triennio precedente modificando **l'art. 3 comma 5 del D.l. 90/ 2014**.
- Sezione autonomie della Corte dei Conti con la **deliberazione n. 25/2017**: le modalità di calcolo di tali capacità sono quelle dell'anno in cui le stesse sono maturate e non quelle dell'anno in cui vengono utilizzate.

Il piano del fabbisogno di personale

Art. 6, D.Lgs. n. 165/2001 Organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale.

2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

Il piano del fabbisogno di personale

- Il documento prende il posto della vecchia programmazione del fabbisogno del personale.
- Rimane confermato che esso deve essere approvato ogni anno e che ha, nel contempo, una valenza triennale.
- Forte è il ruolo assegnato al piano triennale del fabbisogno di personale da cui discende la dotazione organica

Il piano del fabbisogno di personale

- la valorizzazione del piano del fabbisogno a scapito della dotazione organica costituisce uno degli elementi che più caratterizzano la riforma del testo unico delle leggi sul pubblico impiego contenuta nel D.Lgs. n. 75/2017;
- il legislatore non “sopprime” la dotazione organica, ma stabilisce che essa sia una conseguenza delle scelte compiute dalle amministrazioni nel piano del fabbisogno;
- le indicazioni applicative sono state dettate dalle Linee Guida che il Dipartimento della Funzione Pubblica ha emanato l’8 maggio 2018.

Il piano del fabbisogno di personale

Le caratteristiche del piano dei fabbisogni nella legislazione vigente :

- dare applicazione ai vincoli di cui all'articolo 1 del D.Lgs. n. 165/2001: accrescere l'efficienza delle PA; razionalizzarne i costi; realizzare la migliore utilizzazione del personale pubblico garantendo nel contempo pari opportunità, tutela rispetto a forme di discriminazione ed assicurando la formazione e lo sviluppo professionale;
- essere conforme al “piano triennale dei fabbisogni”;
- essere contenuto nei documenti previsti dall'ordinamento dell'ente;
- ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili per il perseguimento di “obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini”;
- garantire “l'ottimale distribuzione delle risorse umane”;

Il piano del fabbisogno di personale

- essere coerente con “la pianificazione pluriennale delle attività e della performance”;
- essere coerente “con le linee di indirizzo” emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica;
- dare corso alla individuazione delle “risorse finanziarie destinate all’attuazione del piano”;
- tenere conto delle “risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio” e di “quelle connesse alle facoltà assunzionali” dell’ente;
- essere preceduto dalla informazione ai soggetti sindacali, ma a condizione che ciò sia previsto dai contratti collettivi nazionali.

Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni

- **Art. 6-ter, D.Lgs. n. 165/2001** Linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale
 - 1. Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali.
 - 2. Le linee di indirizzo di cui al comma 1 sono definite anche sulla base delle informazioni rese disponibili dal sistema informativo del personale del Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, di cui all'articolo 60.

Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni

Decreto del Ministero Funzione pubblica 8 maggio del 2018 detta le linee di indirizzo secondo le previsioni degli articoli 6 e 6-ter del decreto legislativo n. 165/2001, come novellati dall'articolo 4 del decreto legislativo n. 75 del 2017.

Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni

Il piano triennale del fabbisogno deve essere definito in coerenza e a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa che, oltre ad essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è:

- alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;
- strumento imprescindibile di un apparato/organizzazione, chiamato a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese.

Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni

Il PIANO :

- è un atto di macro-organizzazione
- deve essere adottato annualmente con uno sviluppo in prospettiva triennale;
- deve fondarsi su una complessiva analisi del reale fabbisogno professionale sia sul piano quantitativo che qualitativo;
- presuppone un ruolo determinante e propulsivo che può essere svolto dalla dirigenza;
- è un processo tra i più strategici e rilevanti della gestione delle risorse.

Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni

Il piano deve essere pienamente coerente:

- con i principi generali di legalità;
- con la disciplina in materia di anticorruzione, e pertanto tenere conto che, nella programmazione e nell'esecuzione delle procedure di reclutamento delle risorse, occorre applicare la normativa e le migliori pratiche connesse con la prevenzione della corruzione.

LA PROGRAMMAZIONE DELLE ASSUNZIONI

I presupposti

I Presupposti

- Articolo 6, comma 3, d.lgs 165/2001:

«...ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione».

I Presupposti

- Articolo 48, comma 1, d.lgs 198/2006 - approvare il piano triennale delle azioni positive : «..le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici...predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne».
- I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale.
- In caso di mancato adempimento si applica l'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

I Presupposti

- Articolo 33, d.lgs 165/2001:

1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica.

2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.

3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.

I Presupposti

- **articolo 9, comma 1-quinquies, d.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016:**

rispettare i termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato (l' art.1 comma 831 l.145/2018 ha escluso da quest'ultimo adempimento i comuni con popolazione inferiore ai 5000 abitanti) e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 13 della legge 31 dicembre 2009, n. 196, compresi i dati aggregati per voce del piano dei conti integrato, gli enti territoriali.

In caso contrario gli enti non possono procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto, fino a quando non abbiano adempiuto

- **articolo 1 - comma 463 l. 232 del 2016:**

effettuare il monitoraggio e la certificazione del saldo di cui all'articolo 1, comma 710, della legge 28 dicembre 2015, n. 208,

- **articolo 9, comma 3-bis, d.l. 185/2008, convertito in legge 2/2009:**

rispettare gli obblighi di certificazione dei crediti in caso contrario è previsto il divieto di assunzioni di personale fino al permanere dell'inadempimento. L'adempimento è rilevante ai fini della misurazione della performance individuale dei dirigenti responsabili e comporta responsabilità dirigenziale e disciplinare ed una sanzione pecuniaria a carico del dirigente inadempiente;

I Presupposti

- **Comma 475 L. n. 232/2016:**conseguimento del saldo obiettivo.

In caso di mancato conseguimento nell'anno successivo a quello di inadempienza l'ente non può procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto.

- **Comma 470 L. n. 232/2016:**invio della certificazione dei risultati conseguiti entro il termine perentorio del 31marzo dell'anno successivo a quello di riferimento.

In caso di mancato invio erano vietate le assunzioni .

- **Comma 476 L. n. 232/2016:** conseguimento del saldo inferiore al 3 per cento degli accertamenti delle entrate finali dell'esercizio.

In caso contrario erano le assunzioni di personale a tempo indeterminato.

Disapplicazione di sanzioni

I commi da 819 a 826 L. 145 del 2018 sanciscono:

- il superamento del saldo di competenza in vigore dal 2016, per cui il vincolo di finanza pubblica coinciderà con gli equilibri ordinari disciplinati dall'armonizzazione contabile (D.lgs. 118/2011) e dal TUEL, senza l'ulteriore limite fissato dal saldo finale di competenza non negativo;
- la disapplicazione delle sanzioni previste dalla legge di bilancio 2017 in materia di saldo di competenza.

Disapplicazione di sanzioni

- Art. 1 **comma 821** L.145 del 2018

Gli enti di cui al comma 819 (le regioni a statuto speciale, le province autonome di Trento e di Bolzano, le città metropolitane, le province e i comuni) si considerano in equilibrio in presenza di un risultato di competenza dell'esercizio non negativo. L'informazione di cui al periodo precedente è desunta, in ciascun anno, dal prospetto della verifica degli equilibri allegato al rendiconto della gestione previsto dall'allegato 10 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118

Disapplicazione di sanzioni

- Art. 1 comma 823 l. 145 del 2018

A decorrere dall'anno **2019**, cessano di avere applicazione i commi 465 e 466, da **468 a 482**, da 485 a 493, 502 e da 505 a 509 dell'articolo 1 della legge 11 dicembre 2016, n. 232, i commi da 787 a 790 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2017, n. 205, e l'articolo 6-bis del decreto-legge 20 giugno 2017, n. 91, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 agosto 2017, n. 123.

Con riferimento al saldo non negativo dell'anno 2018 restano fermi, per gli enti locali, gli obblighi di monitoraggio e di certificazione di cui ai commi da 469 a 474 del citato articolo 1 della legge n. 232 del 2016.

Resta ferma l'applicazione delle sanzioni in caso di mancato conseguimento del saldo non negativo dell'anno 2017, accertato ai sensi dei commi 477 e 478 del medesimo articolo 1 della legge n. 232 del 2016.

LA PROGRAMMAZIONE DELLE ASSUNZIONI

Art. 33 D.L. 34 del 2019 dal turn over alla
sostenibilità finanziaria

Art. 33 dl 34 del 2019 dal turn over alla sostenibilità finanziaria

- L'articolo 33, comma 2, del D.L. 30/04/2019, n. 34 introduce una nuova disciplina assunzionale per i comuni sostituendo la regola del “turn over” con quella della sostenibilità finanziaria.
- I comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato [...], sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.”

Art. 33 dl 34 del 2019 dal turn over alla sostenibilità finanziaria

I comuni sono autorizzati ad assumere non più nel limite del personale cessato tenendo conto anche dei resti assunzionali del quinquennio precedente, ma sino ad una spesa di personale tale che il rapporto con le entrate correnti risulti inferiore ad un determinato valore soglia che la norma prevede “prossimo” al valore medio registrato per fascia demografica, rinviando la definizione dello stesso a un decreto previa intesa in conferenza Stato-Città ed autonomie locali

Art. 33 dl 34 del 2019 dal turn over alla sostenibilità finanziaria

- Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. [...]

Art. 33 dl 34 del 2019 dal turn over alla sostenibilità finanziaria

- Presupposti:
- coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale
- il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione

Art. 33 dl 34 del 2019 dal turn over alla sostenibilità finanziaria

- I comuni potranno procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato sino a una spesa complessiva per tutto il personale dipendente rapportata alle entrate correnti inferiore ai valori soglia, individuati per fascia demografica.
- I comuni che registrano un valore del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti inferiore al valore soglia potranno incrementare, nel limite del predetto valore soglia, la spesa complessiva per personale a tempo indeterminato registrata nel 2018, in misura non superiore a percentuali individuate anch'esse per fascia demografica.

Art. 33 dl 34 del 2019 dal turn over alla sostenibilità finanziaria

- I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia devono adottare un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia;
- per questo ciò possono anche applicare anche un turn over inferiore al 100 per cento;
- a decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.

Alle Province non si estende il regime di cui all'art. 33 del D.L. 34 del 2019.

LA PROGRAMMAZIONE DELLE ASSUNZIONI

Le modalità di
reclutamento

Modalità di reclutamento

La scelta della modalità nell'ambito di quanto finora evidenziato è :

- Ispirata, dapprima, al principio di efficacia efficienza ed economicità, per cui il legislatore e copiosa giurisprudenza ritenevano che le procedure di mobilità volontaria ex art. 30 dlgs 165/2001 fossero da preferire rispetto alle procedure concorsuali.
- ispirata, per effetto delle recenti novità legislative, al principio del ricambio generazionale con conseguente preferenza dei concorsi sulla mobilità volontaria ex art. 30 dlgs 165/2001.

LA PROGRAMMAZIONE DELLE ASSUNZIONI

Scorrimento delle graduatorie

Modalità di reclutamento

Scorrimento delle graduatorie

Prima della legge di bilancio 2019

Art. 4 comma 3 DL 101/2013 convertito nella L. 125/2013

- ...l'autorizzazione all'avvio di nuove procedure concorsuali, ai sensi dell'articolo 35, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, è subordinata alla verifica di:
 - b) assenza, nella stessa amministrazione, di idonei collocati nelle proprie graduatorie vigenti e approvate a partire dal 1^o gennaio 2007, relative alle professionalità necessarie anche secondo un criterio di equivalenza”.
- Lo scorrimento delle graduatorie era considerato dalla giurisprudenza prevalente ormai come prioritario rispetto all'indizione di concorsi (Consiglio di stato, Sezione VI, 4 luglio 2014, n. 3407).
- In tal senso la sez. seconda Cagliari del T.A.R. Sardegna, con la sentenza 17 luglio 2019, n. 654, conferma l'irragionevolezza dell'indizione di un concorso rispetto allo scorrimento di una graduatoria ancora valida ...

Modalità di reclutamento

Scorrimento delle graduatorie

- Art 1, comma 361 l. 145 del 2018, abroga la lett. b dell' art. 4 comma 3 d.l. 101/2013 e stabilisce che le graduatorie dei concorsi indetti a partire dallo 1 gennaio 2019 non potranno più essere utilizzate tramite scorrimento per le assunzioni degli idonei.
- *«Tutte le pubbliche amministrazioni devono utilizzare le graduatorie dei concorsi pubblici esclusivamente per la copertura dei posti messi a concorso».*
- art. 14-ter del Dl 4/2019 ha aggiunto il seguente periodo all'art. 1 comma 361 *«nonché di quelli che si rendono disponibili, entro i limiti di efficacia temporale delle graduatorie medesime, fermo restando il numero dei posti banditi e nel rispetto dell'ordine di merito, in conseguenza della mancata costituzione o dell'avvenuta estinzione del rapporto di lavoro con i candidati dichiarati vincitori».*
- *«la Legge n. 145/ 2018, quindi, modifica il precedente equilibrio tra gli istituti deputati all'assunzione di personale nella pubblica amministrazione, rappresentati dalla mobilità volontaria, lo scorrimento delle graduatorie, l'indizione di un concorso»*, Corte Conti, sez. contr. Sardegna, deliberazione n. 36 del 3 luglio 2019.

Modalità di reclutamento

Scorrimento delle graduatorie

- Il regime transitorio sulla validità delle graduatorie

Art. 1 comma 362 l. 145 del 2018 :

- a) la validità delle graduatorie approvate dal 1° gennaio 2010 al 31 dicembre 2013 è prorogata al 30 settembre 2019 ed esse possono essere utilizzate esclusivamente nel rispetto delle seguenti condizioni:
 - 1) 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;
 - 2) superamento, da parte dei soggetti inseriti nelle graduatorie, di un apposito esame-colloquio diretto a verificarne la perdurante idoneità;
- b) la validità delle graduatorie approvate nell'anno 2014 è estesa fino al 30 settembre 2019;
- c) la validità delle graduatorie approvate nell'anno 2015 è estesa fino al 31 marzo 2020;
- d) la validità delle graduatorie approvate nell'anno 2016 è estesa fino al 30 settembre 2020;
- e) la validità delle graduatorie approvate nell'anno 2017 è estesa fino al 31 marzo 2021;
- f) la validità delle graduatorie approvate nell'anno 2018 è estesa fino al 31 dicembre 2021;
- g) la validità delle graduatorie che saranno approvate a partire dal 1° gennaio 2019 ha durata triennale, ai sensi dell'articolo 35, comma 5-ter, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, decorrente dalla data di approvazione di ciascuna graduatoria.

LA PROGRAMMAZIONE DELLE ASSUNZIONI

La mobilità

Modalità di reclutamento

Mobilità

- Mobilità obbligatoria per il personale in disponibilità
- art 34-bis del d.lgs 165/2001, prima di procedere con i concorsi, le amministrazioni sono tenute a comunicare ai servizi per il lavoro e al Dipartimento della Funzione Pubblica, l'area, il livello e la sede di destinazione per i quali si intende bandire il concorso nonché, se necessario, le funzioni e le eventuali specifiche idoneità richieste.
- La mancata comunicazione, comporta la nullità dell'assunzione eventualmente effettuata.
- L'avvio della mobilità di cui all'articolo 34-bis del d.lgs 165/2001 va considerata obbligatoria e preventiva a qualsiasi procedura di reclutamento, non solo per i concorsi, ma anche per le procedure di mobilità volontaria disciplinate dall'articolo 30, comma 1, del d.lgs 165/2001.
- L'insieme delle norme degli articoli 34 e 34-bis, del d.lgs 165/2001 intende apprestare ai dipendenti pubblici posti in disponibilità una tutela finalizzata a non farli incorrere nella risoluzione del rapporto di lavoro, conseguenza della permanenza nelle liste di disponibilità per 24 mesi, favorendone la ricollocazione.

Modalità di reclutamento

Mobilità dopo la l. 56 del 2019

- Il rapporto di lavoro del personale iscritto nelle liste di mobilità è definitivamente risolto passati 24 mesi dalla data di collocamento del dipendente nella lista, ovvero prima, **qualora il dipendente in disponibilità rinunci o non accetti per due volte l'assegnazione nell'ambito della provincia dallo stesso indicata.**
- comma 2 dell'art. 34-bis, D.Lgs. n. 165 del 2001 prevede ora che l'amministrazione destinataria comunichi **tempestivamente** alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica e alle strutture regionali e provinciali di cui all'art. 34, comma 3, la rinuncia o la mancata accettazione dell'assegnazione da parte del dipendente in disponibilità.
- si riducono i tempi di attesa del silenzio assenso da parte del Dipartimento della Funzione Pubblica che scendono da due mesi previsti ai **45 giorni** dopodichè l'ente è abilitato a procedere all'avvio della procedura concorsuale.

Modalità di reclutamento

Mobilità volontaria propedeutica ai concorsi.

- Art. 30, comma 2-bis, del d.lgs 165/2001 : “Le amministrazioni, prima di procedere all'espletamento di procedure concorsuali, finalizzate alla copertura di posti vacanti in organico, devono attivare le procedure di mobilità di cui al comma 1, provvedendo, in via prioritaria, all'immissione in ruolo dei dipendenti, provenienti da altre amministrazioni, in posizione di comando o di fuori ruolo, appartenenti alla stessa area funzionale, che facciano domanda di trasferimento nei ruoli delle amministrazioni in cui prestano servizio.
- Il trasferimento è disposto, nei limiti dei posti vacanti, con inquadramento nell'area funzionale e posizione economica corrispondente a quella posseduta presso le amministrazioni di provenienza; il trasferimento può essere disposto anche se la vacanza sia presente in area diversa da quella di inquadramento assicurando la necessaria neutralità finanziaria”.
- La legge n 56 del 2019, con un cambio di prospettiva che va dal concetto di efficienza a quello del ricambio generazionale è intervenuta rendendo **facoltativa al comma 8 dell'art. 3**, la sospensione dell'efficacia di tale normativa anche se soltanto per un arco temporale definito nel solo triennio **2019-2021**.

Modalità di reclutamento

Mobilità volontaria

- articolo 30, comma 1, del d.lgs 165/2001: “Le amministrazioni possono ricoprire posti vacanti in organico mediante passaggio diretto di dipendenti di cui all'articolo 2, comma 2, appartenenti a una qualifica corrispondente e in servizio presso altre amministrazioni, che facciano domanda di trasferimento, previo assenso dell'amministrazione di appartenenza.
- se la mobilità è effettuata tra enti soggetti a restrizioni delle assunzioni, è considerata finanziariamente “neutra” e non consuma le risorse per le assunzioni.

LA PROGRAMMAZIONE DELLE ASSUNZIONI

I concorsi

Modalità di reclutamento

I concorsi

- art.1 comma 360 della legge di bilancio 2019 prevede che a decorrere dall'anno 2019, le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2 del decreto legislativo 30 marzo 2001,n. 165, procedono al reclutamento del personale secondo le modalità semplificate individuate con il decreto di cui al comma 300.
- art. 1 comma 300 prevede che le assunzioni delle amministrazioni statali, fatte salve quelle per specifiche professionalità, sono svolte tramite concorsi unici gestiti dalla Funzione Pubblica tramite la commissione interministeriale RIPAM ed avvalendosi del supporto del Formez.

Per effetto di queste previsioni:

- le procedure concorsuali potranno essere adeguatamente snellite, sulla base di uno specifico decreto del Dipartimento della Funzione Pubblica.

LA PROGRAMMAZIONE DELLE ASSUNZIONI

Le assunzioni flessibili

Le assunzioni flessibili

• Province

L. 205/2017 art.1 Comma 847: le province delle regioni a statuto ordinario possono avvalersi di personale con rapporto di lavoro flessibile nel limite del 25 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009.

• Comuni

D.L. 78/2010, convertito dalla legge n. 122/2010 **Articolo 9, comma 28** : la spesa per personale flessibile «non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009».

Le assunzioni flessibili

- **articolo 9, comma 28, d.l. 78/2010**, convertito in legge 122/2010, come modificato dall'articolo 16, comma 1-quater, del d.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016 : « *Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267* »

Quindi

- Non si calcola nel tetto della spesa del personale flessibile quella connessa alle assunzioni disciplinate dall'articolo 110, comma 1, del d.lgs 267/2000 poiché coprono fabbisogni continuativi previsti nelle dotazioni organiche e sono possibili entro il limite del 30% della dotazione organica dirigenziale.

Le assunzioni flessibili

Il limite è riferito ai rapporti di lavoro a tempo determinato, comprensivi di quelli in attuazione dell'art. 90 e dell'articolo 110, comma 2, del TUEL, che restano al di fuori delle dotazioni organiche.

Restano fuori dal limite le spese per rapporti di lavoro flessibile finanziati con fondi provenienti da altri livelli istituzionali, ivi compresi i finanziamenti di derivazione comunitaria