

ENERGIE IN COMUNE

La programmazione dei fabbisogni di personale

11 luglio 2022

Dott. Claudio Geniale



La programmazione dei fabbisogni di personale

Aspetti generali

La programmazione dei fabbisogni di personale

(art. 39 L. n. 449/1997, art. 91 D. Lgs. n. 267/2000)

Al fine di **prevenire disfunzioni** ed un **cattivo utilizzo delle risorse umane in servizio**, nonché una **errata utilizzazione delle diverse tipologie contrattuali di lavoro**, è necessario **adottare**, in un'ottica non solo formale ma di attenta gestione, **i documenti di programmazione sul personale quali la programmazione triennale dei fabbisogni** - prevista dall'articolo 39 della legge n. 449 del 1997 e dall'articolo 91 del decreto legislativo n. 267 del 2000, per gli enti locali - **e le dotazioni organiche**.

Spesso **sprechi e illegittimità** nascono da **un'adozione superficiale di questi documenti** che costituiscono invece gli atti di impostazione per una sana gestione del personale.

[...] **la programmazione del fabbisogno di personale** deve realizzarsi nell'ambito di un'attività orientata **a logiche di risultato**, in base alla quale le amministrazioni debbono perseguire le finalità loro attribuite e gli obiettivi assegnati dagli organi di governo tenendo conto dei principi costituzionali e dei principi generali dell'ordinamento, **realizzando la migliore utilizzazione delle risorse umane** e garantendo, al contempo, il **contenimento del costo del lavoro entro i vincoli di finanza pubblica**. In tale contesto, pertanto, **la individuazione degli effettivi fabbisogni assume un ruolo centrale e strategico** ai fini di una gestione efficiente degli apparati, nonché per assicurare il miglior utilizzo e valorizzazione del personale, **anche attraverso la programmazione delle attività di formazione**.

...la complessa attività di analisi organizzativa descritta nella citata circolare impone **una preventiva ed attenta valutazione delle attività rientranti nel cosiddetto "core business" e di individuazione delle attività suscettibili di esternalizzazione** ...

La **pianificazione delle attività di provvista di personale** deve essere il risultato di un'analisi **volta ad individuare il carattere permanente o temporaneo** delle esigenze.

Le **esigenze permanenti** possono essere soddisfatte con vari strumenti quali **la mobilità ed il reclutamento di personale** con contratto a tempo indeterminato o di formazione lavoro.

Sono da intendersi quali **esigenze temporanee quelle destinate ad esaurirsi nel breve e medio periodo. Queste ultime richiedono l'utilizzo delle forme contrattuali flessibili**, del comando e di altre tipologie di contratti atipici.

Alcune definizioni... Circolare DFP n.4/2014

Sopranumerarietà: situazione per cui **il personale in servizio** (complessivamente inteso e senza alcuna individuazione nominativa) **supera la dotazione organica in tutte le qualifiche, le categorie e le aree**. L'amministrazioni perciò non presenta posti vacanti utili per eventuale riconversione del personale o una diversa distribuzione dei posti;

Eccedenza: situazione per cui **il personale in servizio** (inteso quantitativamente e senza alcuna individuazione nominativa) **supera la dotazione organica in tutte le qualifiche, le categorie e le aree o profili professionali di riferimento**. **Si differenzia dalla sopranumerarietà in quanto** la disponibilità di posti in altri profili della stessa area o categoria, ove ricorrano le condizioni, **potrebbe consentire la riconversione del personale;**

Esubero: **individuazione nominativa del personale sopranumerario o eccedentario**, con le procedure previste dalla normativa vigente.

**DL n.80/2021 - RAFFORZAMENTO DELLA CAPACITA' AMMINISTRATIVA DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI:
L'art.6 – Il piano integrato di attività e organizzazione**

1. Per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di 50 dipendenti, entro il 31 dicembre 2021 adottano il Piano integrato di attività e organizzazione, di seguito denominato Piano, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190.

2. Il Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce:

a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;

b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;

c) compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al Piano di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalita' di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attivita' poste in essere ai sensi della lettera b);

d) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di anticorruzione;

e) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;

f) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;

g) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.

3. Il Piano definisce le modalita' di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti, anche attraverso rilevazioni della soddisfazione dell'utenza mediante gli strumenti di cui al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, nonche' del monitoraggio dei procedimenti attivati ai sensi del decreto legislativo 20 dicembre 2009, n. 198.

4. Le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1 del presente articolo pubblicano il Piano e i relativi aggiornamenti entro il 31 dicembre di ogni anno sul proprio sito istituzionale e lo inviano al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri per la pubblicazione sul relativo portale.

5. Entro sessanta giorni dall'entrata in vigore del presente decreto, con uno o piu' decreti del Presidente della Repubblica, adottati ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sono individuati e abrogati gli adempimenti relativi ai piani assorbiti da quello di cui al presente articolo.

6. **Entro il medesimo termine** di cui al comma 4, **il Dipartimento della funzione pubblica** della Presidenza del Consiglio dei ministri, previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, **adotta un Piano tipo, quale strumento di supporto alle amministrazioni** di cui al comma 1. Nel Piano tipo sono definite modalita' semplificate per l'adozione del Piano di cui al comma 1 da parte delle amministrazioni con meno di 50 dipendenti.

7. **In caso di mancata adozione del Piano trovano applicazione le sanzioni di cui all'articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, ferme restando quelle previste dall'articolo 19, comma 5, lettera b), del decreto-legge 25 giugno 2014, n. 90**, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114.

Art. 19, comma 5, lettera b), del decreto-legge 25 giugno 2014, n. 90

5. In aggiunta ai compiti di cui al comma 2, l'Autorita' nazionale anticorruzione:

b) salvo che il fatto costituisca reato, applica, nel rispetto delle norme previste dalla legge 24 novembre 1981, n. 689, una sanzione amministrativa non inferiore nel minimo a euro 1.000 e non superiore nel massimo a euro 10.000, nel caso in cui il soggetto obbligato ometta l'adozione dei piani triennali di prevenzione della corruzione, dei programmi triennali di trasparenza o dei codici di comportamento.

8. All'attuazione delle disposizioni di cui al presente articolo le amministrazioni interessate provvedono con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente.

La programmazione dei fabbisogni di personale: il nuovo art.6 TUPI

1. Le amministrazioni pubbliche **definiscono l'organizzazione degli uffici** per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, **adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni** di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, **previa informazione sindacale**, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.
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 e 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.

...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**. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.

4. [...] **Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni**, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, **è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti**. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, **è assicurata la preventiva informazione sindacale**, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

[...]

6. Le **amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti** di cui al presente **articolo non possono assumere nuovo personale**.

Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione (G.U. 30 giugno 2022)

1. Ai sensi di quanto previsto dall'articolo 6, comma 1, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, **per le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165**, con **più di 50 dipendenti, sono soppressi**, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), **gli adempimenti inerenti ai piani di cui alle seguenti disposizioni:**

a) articolo 6, commi 1, 4 (Piano dei fabbisogni) e 6 [...]

Art. 6-ter del TUPI dopo DL n.36/2022

Linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale

1. Con decreti del Ministro per 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 e alla definizione dei nuovi profili professionali individuati dalla contrattazione collettiva, con particolare riguardo all'insieme di conoscenze, competenze e capacità del personale da assumere anche per sostenere la transizione digitale ed ecologica della pubblica amministrazione e relative anche a strumenti e tecniche di progettazione e partecipazione a bandi nazionali ed europei, nonché alla gestione dei relativi finanziamenti.**

(come modificato dall'art.1, comma 1 DL n. 36/2022)

Art. 1, comma 2 DL n.36/2022:

*In fase di prima applicazione delle disposizioni di cui all'articolo 6-ter del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal presente articolo, **le linee di indirizzo sono emanate entro il 30 giugno 2022**, previo accordo in sede di Conferenza unificata ai sensi dell'articolo 9, comma 2, lettera c), del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281.*

5. **Ciascuna amministrazione pubblica comunica** secondo le modalità definite dall'articolo 60 **le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali** che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. **La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro 30 giorni dalla loro adozione.** L'assolvimento degli obblighi di comunicazione di cui al presente comma **è condizione necessaria per l'avvio delle procedure di reclutamento**, a pena di nullità delle stesse.

(art. 6-ter D. Lgs. n.165/2001)

Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA

Registrato presso la Corte dei Conti il 9 luglio 2018 - Reg.ne - Succ 1477 - Pubblicata in Gazzetta Ufficiale- Serie Generale n. 173 del 27 luglio 2018

Il concetto di fabbisogno di personale implica un'attività di analisi ed una rappresentazione delle esigenze sotto un duplice profilo:

- **quantitativo:** riferito alla consistenza numerica di **unità necessarie ad assolvere alla mission dell'amministrazione, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica**. Sotto questo aspetto rileva anche la necessità di individuare parametri che consentano di definire un fabbisogno standard per attività omogenee o per processi da gestire.
- **qualitativo:** riferito alle **tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell'amministrazione stessa, anche tenendo conto delle professionalità emergenti in ragione dell'evoluzione dell'organizzazione del lavoro e degli obiettivi da realizzare.**

Sulla base di tale schema l'amministrazione potrà definire una tabella dei fabbisogni articolata su:

- quali processi, funzioni o attività necessitano di personale** (es: Risorse Umane, Sistemi informativi, Processi core dell'amministrazione, Sedi territoriali);
- quali professioni servono**, ricorrendo ad una tassonomia standard semplificata;

2.1 Il superamento della dotazione organica

[...]

Il **termine dotazione organica**, nella disciplina precedente, **rappresentava il “contenitore” rigido** da cui partire per definire il PTFP, nonché per individuare gli assetti organizzativi delle amministrazioni, **contenitore che condizionava le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali** contemplate.

Secondo la nuova formulazione dell'articolo 6, **è necessaria una coerenza tra il piano triennale dei fabbisogni e l'organizzazione degli uffici**, da formalizzare con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti.

La centralità del PTFP, quale **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 di tutta evidenza. Il PTFP diventa lo **strumento programmatico, modulabile e flessibile**, per le esigenze di reclutamento e di gestione delle risorse umane necessarie all'organizzazione.

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.

2.2 Garanzia degli equilibri di finanza pubblica: vincoli finanziari

*Al fine di garantire il rispetto degli equilibri di finanza pubblica è necessario richiamare alcune precisazioni contenute nella disciplina dagli articoli 6 e 6-ter del d.lgs 165/2001 in materia di vincoli finanziari. Nei precedenti paragrafi è stato già sottolineato che è necessario predisporre il PTFP in coerenza con la programmazione finanziaria e di bilancio e, conseguentemente, delle risorse finanziarie a disposizione. **La programmazione, pertanto, deve tenere conto dei vincoli connessi con gli stanziamenti di bilancio e di quelli in materia di spesa del personale e non può in ogni caso comportare maggiori oneri per la finanza pubblica.** Il piano triennale, poi, **deve indicare le risorse finanziarie destinate all'attuazione dello stesso,** distinguendo, per ogni anno, le risorse quantificate*

3. La revisione degli assetti organizzativi

[...] come detto, l'articolo 6, comma 1, del predetto decreto legislativo prevede che l'organizzazione degli uffici, da formalizzare con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, deve essere conforme al piano triennale dei fabbisogni.

L'attività di programmazione dei fabbisogni deve contemplare, perciò, l'eventuale ripensamento, ove necessario, anche degli assetti organizzativi.

Tali criteri, desumibili dalle misure già previste dall'articolo 2, comma 10, del d.l. 95/2012, valgono ancora oggi e indirizzano le amministrazioni verso la:

- a) concentrazione dell'esercizio delle funzioni istituzionali, attraverso il riordino delle competenze degli uffici eliminando eventuali duplicazioni;
- b) riorganizzazione degli uffici con funzioni ispettive e di controllo;
- c) rideterminazione della rete periferica su base regionale o interregionale;

- d) **unificazione**, anche in sede periferica, **delle strutture che svolgono funzioni logistiche e strumentali**, compresa la gestione del personale e dei servizi comuni;
- e) **conclusione di appositi accordi tra amministrazioni per l'esercizio unitario delle funzioni** di cui alla lettera d), ricorrendo anche a strumenti di innovazione amministrativa e tecnologica e all'utilizzo congiunto delle risorse umane;
- f) **tendenziale eliminazione degli incarichi** di cui all'articolo 19, comma 10, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

Art. 19, comma 10 D. Lgs. n.165/2001: 10. I dirigenti ai quali non sia affidata la titolarità di uffici dirigenziali svolgono, su richiesta degli organi di vertice delle amministrazioni che ne abbiano interesse, funzioni ispettive, di consulenza, studio e ricerca o altri incarichi specifici previsti dall'ordinamento, ivi compresi quelli presso i collegi di revisione degli enti pubblici in rappresentanza di amministrazioni ministeriali.

DM contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione, di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113

Articolo 4 - (Sezione Organizzazione e Capitale umano)

1. La sezione è ripartita nelle seguenti sottosezioni di programmazione:

- a) **Struttura organizzativa:** in questa sottosezione è illustrato il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione, e sono individuati gli interventi e le azioni necessarie programmate di cui all'articolo 3, comma 1, lettera a);
- b) **Organizzazione del lavoro agile:** in questa sottosezione sono indicati, in coerenza con la definizione degli istituti del lavoro agile stabiliti dalla Contrattazione collettiva nazionale, la strategia e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto, adottati dall'amministrazione. A tale fine, ciascun Piano deve prevedere:
- 1) che lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile **non pregiudichi in alcun modo o riduca la fruizione dei servizi a favore degli utenti;**
 - 2) la **garanzia di un'adeguata rotazione del personale** che può prestare lavoro in modalità agile, assicurando la prevalenza, per ciascun lavoratore, dell'esecuzione della prestazione lavorativa in presenza;
 - 3) l'adozione ogni adempimento al fine di **dotare l'amministrazione di una piattaforma digitale o di un cloud o, comunque, di strumenti tecnologici idonei a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni** che vengono trattate dal lavoratore nello svolgimento della prestazione in modalità agile;
 - 4) l'adozione di un **piano di smaltimento del lavoro arretrato**, ove presente;
 - 5) l'adozione di ogni adempimento al fine di **fornire al personale dipendente apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta;**

- c) **Piano triennale dei fabbisogni di personale**: indica la **consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente** a quello di adozione del Piano, **suddiviso per inquadramento professionale** e deve evidenziare:
- 1) la **capacità assunzionale dell'amministrazione**, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
 - 2) la **programmazione delle cessazioni dal servizio**, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la **stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale** in relazione alle scelte in materia di reclutamento, **operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dimissioni** di servizi, attività o funzioni;
 - 3) le **strategie di copertura del fabbisogno**, ove individuate;
 - 4) le **strategie di formazione del personale**, evidenziando le priorità strategiche in termini di **riqualificazione o potenziamento delle competenze** organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
 - 5) le situazioni di **soprannumero o le eccedenze di personale**, in relazione alle esigenze funzionali.

Piano-tipo per le amministrazioni pubbliche

Denominazione Ente/Amministrazione			
SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE	> 50 dipendenti	< 50 dipendenti
3. SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE e CAPITALE UMANO			
3.1 Struttura organizzativa	<p>In questa sezione si presenta il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione/Ente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • organigramma; • livelli di responsabilità organizzativa, n. di fasce per la gradazione delle posizioni dirigenziali e simili (es. posizioni organizzative) e Modello di rappresentazione dei profili di ruolo come definiti dalle linee guida di cui all'articolo 6-ter, comma 1, del decreto-legislativo 30 marzo 2001, n. 165; • ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio; • altre eventuali specificità del modello organizzativo, nonché gli eventuali interventi e le azioni necessarie per assicurare la sua coerenza rispetto agli obiettivi di valore pubblico identificati. 	SI	SI
3.2 Organizzazione del lavoro agile	<p>In questa sottosezione sono indicati, nonché in coerenza con i contratti, la strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto (es. lavoro agile e telelavoro).</p> <p>In particolare, la sezione deve contenere:</p> <ul style="list-style-type: none"> - le condizionalità e i fattori abilitanti (misure organizzative, piattaforme tecnologiche, competenze professionali); 	SI	SI

Denominazione Ente/Amministrazione			
SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE	> 50 dipendenti	< 50 dipendenti
	<ul style="list-style-type: none"> • gli obiettivi all'interno dell'amministrazione, con specifico riferimento ai sistemi di misurazione della performance; • i contributi al miglioramento delle performance, in termini di efficienza e di efficacia (es. qualità percepita del lavoro agile; riduzione delle assenze, <i>customer/user satisfaction</i> per servizi campione). 		
3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale	<p>Gli elementi della sottosezione sono:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente: alla consistenza in termini quantitativi è accompagnata la descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti; • Programmazione strategica delle risorse umane: il piano triennale del fabbisogno si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente adesso, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese. Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di performance in termini di migliori servizi alla collettività. La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche. In relazione, è dunque opportuno che le amministrazioni valutino le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori: 	SI	SI

Denominazione Ente/Amministrazione			
SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE	> 50 dipendenti	< 50 dipendenti
	<p>a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;</p> <p>b) stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti;</p> <p>c) stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate, ad esempio, o alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate) o alle esternalizzazioni/internalizzazioni o a potenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni o ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi.</p> <p>In relazione alle dinamiche di ciascuna realtà, le amministrazioni potranno inoltre elaborare le proprie strategie in materia di capitale umano, attingendo dai seguenti suggerimenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse: un'allocazione del personale che segue le priorità strategiche, invece di essere ancorata all'allocazione storica, può essere misurata in termini di: <ul style="list-style-type: none"> a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree; b) modifica del personale in termini di livello/inquadramento; 		

Denominazione Ente/Amministrazione			
SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE	> 50 dipendenti	< 50 dipendenti
	<ul style="list-style-type: none"> • Strategia di copertura del fabbisogno. Questa parte attiene all'illustrazione delle strategie di attrazione (anche tramite politiche attive) e acquisizione delle competenze necessarie e individua le scelte qualitative e quantitative di copertura dei fabbisogni (con riferimento ai contingenti e ai profili), attraverso il ricorso a: <ul style="list-style-type: none"> a) soluzioni interne all'amministrazione; b) mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti; c) meccanismi di progressione di carriera interni; d) riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento); e) <i>job enlargement</i> attraverso la riscrittura dei profili professionali; f) soluzioni esterne all'amministrazione; g) mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni); h) ricorso a forme flessibili di lavoro; i) concorsi; j) stabilizzazioni. • Formazione del personale <ul style="list-style-type: none"> a) le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale; b) le risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative; c) le misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato (es. politiche di permessi per il diritto allo studio e di conciliazione); 		

Denominazione Ente/Amministrazione			
SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE	> 50 dipendenti	< 50 dipendenti
	<p>d) gli obiettivi e i risultati attesi (a livello qualitativo, quantitativo e in termini temporali) della formazione in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze e del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti, anche con riferimento al collegamento con la valutazione individuale, inteso come strumento di sviluppo.</p>		
4. MONITORAGGIO	<p>In questa sezione dovranno essere indicati gli strumenti e le modalità di monitoraggio, incluse le rilevazioni di soddisfazione degli utenti, delle sezioni precedenti, nonché i soggetti responsabili.</p> <p>Il monitoraggio delle sottosezioni “<i>Valore pubblico</i>” e “<i>Performance</i>”, avverrà in ogni caso secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo n. 150 del 2009 mentre il monitoraggio della sezione “<i>Rischi corruttivi e trasparenza</i>”, secondo le indicazioni di ANAC.</p> <p>In relazione alla Sezione “<i>Organizzazione e capitale umano</i>” <u>il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance sarà effettuato su base triennale da OIV/Nucleo di valutazione.</u></p>	SI	NO

Atti prodromici alla assunzione di personale

Deliberazione Corte dei Conti Sez. Controllo Veneto del. n. 113/2019

1. Adozione del Piano triennale dei fabbisogni del personale nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica ed in osservanza delle linee di indirizzo (per gli enti territoriali concertate in sede di Conferenza Unificata), ed eventuale rimodulazione della dotazione espressa in termini di potenziale limite finanziario massimo ai sensi del combinato disposto dei rimodulati commi 2, 3 e 6 ter dell'art. 6 del d.lgs. 165/2001 (a seguito della riscrittura dell'articolo da parte dell'art. 4 del d.lgs. 75/2017);
2. Comunicazione del predetto Piano triennale al Dipartimento della funzione pubblica da effettuarsi entro trenta giorni dalla relativa adozione (attuale art. 6-ter, comma 5, del d.lgs. 165/2001);
3. Dichiarazione annuale da parte dell'ente, con apposito atto ricognitivo da comunicare al Dipartimento della funzione pubblica, dalla quale emerga l'assenza di personale in sovrannumero o in eccedenza (art. 33 del d.lgs. 165/2001 come riscritto dall'articolo 16 della legge 183/2011);
4. Approvazione del Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità di cui all'articolo 48, comma 1, del d.lgs. 11 aprile 2006 n. 198 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246";

5. Approvazione Piano della performance (art. 10 comma 5 del d.lgs. 150/2009), che per gli Enti locali è unificato nel PEG (art. 169, comma 3-bis, del Tuel);
6. Obbligo di certificazione o il diniego non motivato di certificazione, di un credito anche parziale verso la P.A. (comma 3 bis, art. 9, D.L. 185/2008 come modificato dall'art. 27, comma 2 lettera c) del d.l. 66/2014);
7. Verifica dell'impossibilità di ricollocare il personale in disponibilità iscritto nell'apposito elenco per avviare procedure concorsuali e nuove assunzioni a tempo indeterminato o determinato per un periodo superiore a dodici mesi (art. 34, comma 6, d.lgs. 165/2001);
8. Utilizzo dei lavoratori collocati in mobilità ai sensi dell'art. 2 del d.lgs. 95/2012 e dell'art. 3 del d.l. 101/2013, che a domanda hanno chiesto la ricollocazione (art. 2, comma 13 D.L. 95/2012 applicabile a tutte le amministrazioni ai sensi del comma 14 del citato articolo 2 in caso di "...eccedenza dichiarata per ragioni funzionali o finanziarie dell'amministrazione);
9. Verifica dell'ipotesi prevista dall'articolo 3, comma 101, della legge 244/2007 (legge finanziaria 2008) che al secondo periodo dispone "In caso di assunzione di personale a tempo pieno è data precedenza alla trasformazione del rapporto di lavoro per i dipendenti assunti a tempo parziale che ne abbiano fatto richiesta";

10. Rispetto dei termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato e del termine per l'invio alla Banca dati delle Amministrazioni Pubbliche, ex art. 13, legge n. 196/2009, dei relativi dati, nei trenta giorni dalla loro approvazione, D.L. n. 113/2016, art. 9, comma 1 quinquies;
11. [...]
12. Obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013 (enti ex soggetti al patto) ai sensi del combinato disposto dell'art. 1 commi 557 e 557 quater della legge 296/2006 aggiunto, quest'ultimo, dall'art. 3, comma 5 del d.l. 90/2014);
13. [...]
14. Invio sulla piattaforma «<http://pareggiobilancio.mef.gov.it>», entro il 31 marzo – o comunque entro il 30 maggio – della certificazione attestante i risultati conseguiti ai fini del saldo tra entrate e spese finali firmata digitalmente, dal rappresentante legale, dal responsabile del servizio finanziario e dall'organo di revisione economico-finanziaria, ove previsto (nel caso di rispetto del termine 30 maggio la sanzione è applicata solo per assunzioni di personale a tempo indeterminato per i 12 mesi successivi, cioè fino al 31 marzo dell'anno successivo);
15. assenza della condizione di deficiarietà strutturale e di dissesto (art. 243, comma 1, Tuel).

IL FATTORE UMANO

**Un vademecum per assumere
presto e bene nelle amministrazioni
pubbliche**

Art.35 del D. Lgs. n.165/2001

1. **L'assunzione nelle amministrazioni pubbliche avviene con contratto** individuale di lavoro:
 - a) tramite **procedure selettive**, conformi ai principi del comma 3, **volte all'accertamento della professionalità richiesta**, che garantiscano in misura adeguata l'accesso dall'esterno;
 - b) mediante **avviamento degli iscritti nelle liste di collocamento** ai sensi della legislazione vigente per le qualifiche e profili per i quali è richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo, facendo salvi gli eventuali ulteriori requisiti per specifiche professionalità.

2. **Le assunzioni obbligatorie** da parte delle amministrazioni pubbliche, aziende ed enti pubblici dei soggetti di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, **avvengono per chiamata numerica degli iscritti nelle liste di collocamento** ai sensi della vigente normativa, previa verifica della compatibilità della invalidità con le mansioni da svolgere. Per il **coniuge superstite e per i figli del personale delle Forze armate, delle Forze dell'ordine, del Corpo nazionale dei vigili del fuoco e del personale della Polizia municipale deceduto nell'espletamento del servizio, nonché delle vittime del terrorismo e della criminalità organizzata** di cui alla legge 13 agosto 1980, n. 466, e successive modificazioni ed integrazioni, tali assunzioni **avvengono per chiamata diretta nominativa.**

3. Le procedure di reclutamento nelle pubbliche amministrazioni si conformano ai seguenti principi:

a) adeguata pubblicità della selezione e modalità di svolgimento che garantiscano l'imparzialità e assicurino economicità e celerità di espletamento, ricorrendo, ove è opportuno, all'ausilio di sistemi automatizzati, diretti anche a realizzare forme di preselezione;

b) adozione di meccanismi oggettivi e trasparenti, idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire;

c) rispetto delle pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori;

d) decentramento delle procedure di reclutamento;

e) composizione delle commissioni esclusivamente con esperti di provata competenza nelle materie di concorso, scelti tra funzionari delle amministrazioni, docenti ed estranei alle medesime, che non siano componenti dell'organo di direzione politica dell'amministrazione, che non ricoprano cariche politiche e che non siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali;

e-ter) **possibilità di richiedere**, tra i requisiti previsti per specifici profili o livelli di inquadramento di elevata qualificazione, il possesso del titolo di dottore di ricerca. In tali casi, le procedure individuano tra le aree dei settori scientifico-disciplinari individuate ai sensi dell'articolo 17, comma 99, della legge 15 maggio 1997, n.127, afferenti al titolo di dottore di ricerca, quelle pertinenti alla tipologia del profilo o livello di inquadramento.

L'analisi dei fabbisogni di personale orientata alle missioni dell'ente

Quando si parla di assunzione di personale, in qualunque contesto, pubblico e privato **è consigliabile aver chiarito tre questioni fondamentali**, le prime due di carattere qualitativo, la terza di tipo quantitativo:

§ perché stiamo pensando di assumere;

§ quali profili professionali servono;

§ quale mix in termini di livello/ inquadramento.

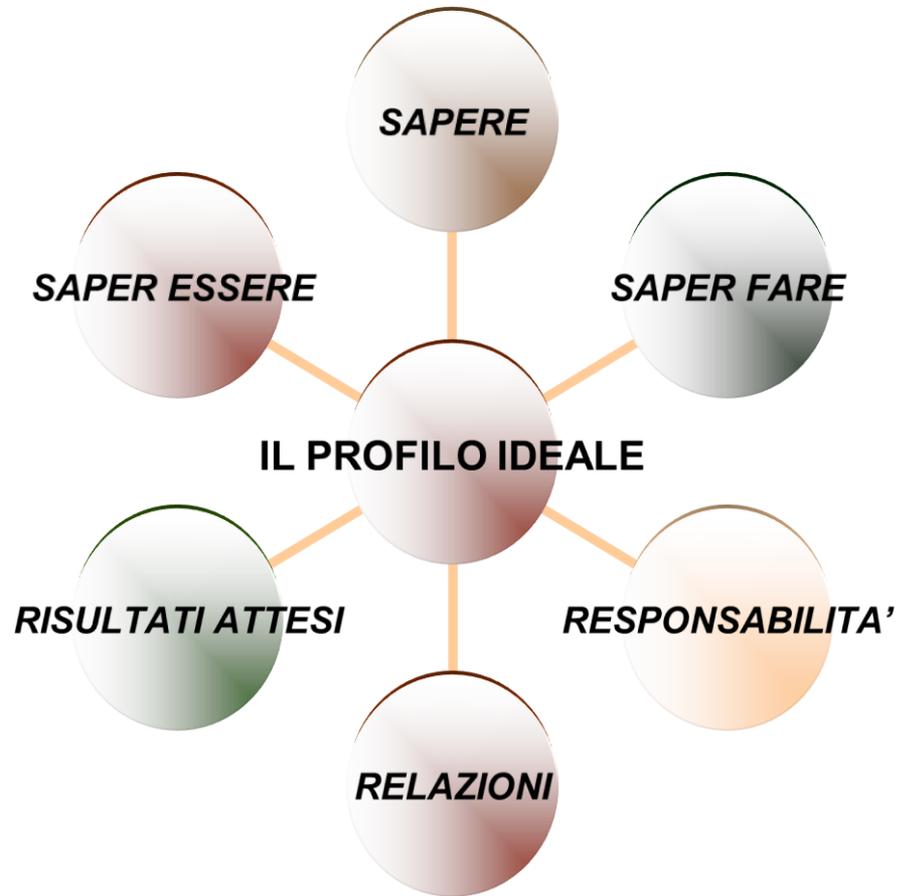
È chiaro che si tratta di aspetti che vanno trattati congiuntamente e, in considerazione dei vincoli di natura economico-finanziaria descritti, in termini di capacità assunzionale, nei paragrafi precedenti, più precise saranno le risposte tanto maggiore sarà il successo in termini di copertura del fabbisogno di organico.

La ricognizione dei processi e delle attività dell'ente

Il riferimento al DUP, al PEG e al Piano delle performance e al PTPCT e ora anche al PIAO

La verifica del sistema professionale

- A) Scopo della posizione
- B) Collocazione organizzativa
- C) Principali attività
- D) Aree di risultato
- E) Conoscenze tecnico specialistiche
- F) Capacità personali, organizzative e relazionali
- G) Orientamento alle relazioni
- H) Collaborazione
- I) Orientamento al cambiamento
- J) Organizzazione del lavoro e gestione del tempo
- K) Orientamento alla qualità
- L) Gestione dei problemi
- M) Leadership



Il **bando è il manifesto pubblicitario** e deve comunicare innanzi tutto con chiarezza per quale lavoro il candidato si propone

“La figura professionale ricercata sarà adibita, principalmente, a:

- 1.....
- 2.....
- 3.....

La figura professionale dovrà essere in possesso delle seguenti conoscenze tecniche:

- 1.....
- 2.....
- 3.....

La figura professionale dovrà garantire le seguenti capacità organizzative e di autonomia nella gestione delle attività:

- 1.....
- 2.....
- 3.....

La figura professionale possedere le seguenti competenze attitudinali:

- 1.....
- 2.....
- 3.....

Esempio...

“La figura professionale ricercata sarà adibita, principalmente, alle seguenti mansioni: Coordina l'analisi dei processi di erogazione dei servizi per il lavoro e la predisposizione di procedure e standard operativi da applicare. Predisporre la pianificazione delle attività volte all'erogazione dei servizi per il lavoro. Monitora l'attività dei Servizi per il lavoro con riferimento a specifiche aree di intervento e individua eventuali azioni migliorative/ correttive. Progetta servizi e interventi di politica attiva del lavoro. Coordina azioni di gestione dei processi per l'attivazione, accompagnamento e tutoring nei percorsi di tirocinio o di inserimento e reinserimento al lavoro, anche a favore di utenti svantaggiati o disabili, promuovendo e realizzando interventi finalizzati all'attivazione dei soggetti, proponendo soluzioni correttive rispondenti alle manifestate esigenze aziendali e utilizzando metodi e strumenti coerenti. Eroga servizi di orientamento professionale di II livello attraverso colloqui individuali e di gruppo utilizzando tecniche specialistiche per l'identificazione delle competenze e dei fabbisogni. Offre supporto alla corretta conoscenza delle opportunità in relazione alle politiche attive per l'occupazione anche per gli utenti svantaggiati o disabili. Elabora e predisponde percorsi personalizzati per la ricerca attiva del lavoro. Offre consulenza e supporto

nell'analisi delle propensioni e attitudini verso l'autoimprenditorialità e promuove conoscenze specifiche nell'ambito della gestione d'impresa, nell'analisi preliminare dell'idea imprenditoriale, nella stesura del business plan. Monitora e valuta l'esito delle azioni poste in essere (orientative, formative o di inserimento lavorativo), intervenendo all'occorrenza con opportune azioni correttive. Rileva i fabbisogni professionali delle aziende. Effettua preselezioni/selezioni di personale sulla base delle richieste delle aziende. Utilizza banche dati per la preselezione e software per l'incontro domanda-offerta. Svolge azioni di consulenza di livello complesso o specifico su norme, agevolazioni, incentivi, comunicazioni obbligatorie, etc. e di promozione dei servizi di incontro domanda e offerta. Promuove attività di confronto con le esigenze del territorio finalizzate all'innovazione dei servizi e alla crescita occupazionale con l'obiettivo di avvicinare e rendere accessibili ai cittadini e alle imprese i servizi, il sistema di incentivi e sgravi fiscali e le politiche attive del lavoro. Sviluppa e attua le politiche attive finanziate con risorse comunitarie, nazionali e regionali con attività di progettazione gestione e rendicontazione. Contribuisce a definire i processi operativi relativi all'erogazione dei servizi o alla realizzazione di specifici progetti/programmi di politica attiva e a monitorarne l'andamento. Gestisce la condizionalità. Svolge la funzione di responsabile unico del procedimento negli appalti.”

Immissione al lavoro e fase di formazione e accoglienza:

1. **strutturazione di 1 o 2 giornate di aula** tenute dai dirigenti responsabili delle strutture operative (e/o da figure professionali con seniority elevata) e dal responsabile delle risorse umane. L'aula consente ai nuovi assunti di conoscersi (non necessariamente in presenza, questo dipenderà dall'evolversi dell'emergenza sanitaria) e **può essere un'occasione per approfondire elementi di contesto altrimenti non rappresentabili dalla documentazione formale relativa alle funzioni dell'ente.**

Possibili tematiche da proporre in questa circostanza sono:

- l'approccio dell'ente al contesto esterno,
- l'approccio all'innovazione,
- le aspettative dell'ente nei confronti delle persone assunte,
- le politiche di gestione delle risorse umane.

2. **affiancamento a figure con seniority elevata.** L'affiancamento, se gestito in modo efficace, ha il duplice vantaggio di introdurre rapidamente nelle dinamiche operative i neo assunti e di limitare situazioni conflittuali nella struttura attraverso la responsabilizzazione del personale.

3. **altra metodologia è il mentoring**. Con questo termine si indica un processo metodologico formativo nel quale **una persona, ovvero il mentore** (dal nome di Mentore, il caro amico a cui Ulisse affida l'educazione militare e politica del giovane figlio Telemaco, prima di partire per la guerra contro Troia) **segue e promuove la carriera e lo sviluppo professionale di un'altra persona, ovvero il mentee**, instaurando un rapporto che non è di subordinazione, bensì caratterizzato da una relazione amichevole e cordiale, di complicità, reciproca fiducia e sostegno. In pratica, il mentore è generalmente un esperto in un determinato settore, mentre il mentee è un neofita in un determinato ruolo o settore. **La metodologia formativa del mentoring combina al tradizionale approccio formativo basato sulla trasmissione di nozioni teoriche o conoscenze, intese come sapere da applicare, la formazione esperienziale, volta a sviluppare le capacità, o comportamenti da attuare dell'individuo attraverso una condivisione di contenuti e riflessioni, imperniata su una relazione non gerarchica, che stimoli l'instaurarsi di una comunicazione aperta, emozionale e consapevole tra mentori e mentee.**

**Il decreto attuativo
dell'art.33, co.2 del DL n.34/2019
*(per i Comuni e le Unioni dei Comuni)***

Art.33 Decreto «Crescita»

Assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilita' finanziaria

2. A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalita' di cui al comma 1, **i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato** in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, **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 esigibilita'** stanziato in bilancio di previsione.

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 valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore.

I comuni che registrano **un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia NON POSSONO incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.**

I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale.

I Comuni che registrano un rapporto compreso tra i due valori soglia, **non possono** incrementare il rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato (art.17, co.1 ter DL Milleproroghe)

I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalita' di cui al secondo periodo ogni cinque anni.

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 superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento.

A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.

Art. 1 DPCM

Finalità, decorrenza, ambito soggettivo

Il presente decreto è finalizzato, in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, ad:

1. **individuare i valori soglia, differenziati per fascia demografica**, del **rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale**, al **lordo degli oneri riflessi** a carico dell'amministrazione, **e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati**, considerate **al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità** stanziato in bilancio di previsione;
2. individuare **le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato** per i comuni che **si collocano al di sotto dei predetti valori soglia**.

Le disposizioni di cui al presente decreto **e quelle conseguenti in materia di trattamento economico accessorio** contenute all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, **si applicano ai comuni con decorrenza dal 20 aprile 2020**.

Art. 2 DPCM – Definizioni

Ai fini del presente decreto sono utilizzate le seguenti definizioni:

- **SPESA DEL PERSONALE:** impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché 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, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;
- **ENTRATE CORRENTI:** media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.

Spesa di personale

Al fine di determinare, nel rispetto della disposizione normativa di riferimento e con certezza ed uniformità di indirizzo, gli impegni di competenza riguardanti la spesa complessiva del personale da considerare, sono quelli relativi alle voci riportati nel macroaggregato BDAP: U.1.01.00.00.000, nonché i codici spesa U1.03.02.12.001; U1.03.02.12.002; U1.03.02.12.003; U1.03.02.12.999.

Entrate correnti

Al fine di determinare, nel rispetto della disposizione normativa di riferimento e con certezza ed uniformità di indirizzo, le entrate correnti da considerare appare opportuno richiamare gli estremi identificativi di tali entrate, come riportati negli aggregati BDAP accertamenti, delle entrate correnti relativi ai titoli I, II e III: 01 Entrate titolo I, 02 Entrate titolo II, 03 Entrate titolo III, Rendiconto della gestione, accertamenti.

Nel caso dei Comuni che hanno optato per l'applicazione della tariffa rifiuti corrispettiva secondo l'articolo 1, comma 668, della legge n.147/2013 e hanno in conseguenza attribuito al gestore l'entrata da Tari corrispettiva e la relativa spesa, la predetta entrata da TARI va contabilizzata tra le entrate correnti, al netto del FCDE di parte corrente, ai fini della determinazione del valore soglia.

ANCI

Spesa del segretario comunali nelle Convenzioni di segreteria

Con riguardo alla spesa dei segretari comunali nei Comuni che hanno attivato Convenzioni di segreteria, il decreto del Ministero dell'Interno del 21 ottobre 2020, all'articolo 3 ha chiarito che *“Ai fini del rispetto dei valori soglia di cui all'articolo 33, c.2 del decreto legge 30 aprile 2019 n.34 convertito con modificazioni nella legge 20 giugno 2019 n. 58, ciascun comune computa nella spesa di personale la quota a proprio carico e, per il comune capofila non rilevano le entrate correnti derivanti dai rimborsi effettuati dai comuni convenzionati a seguito del riparto della predetta spesa”*

ANCI:

La neutralità delle spese etero-finanziate

(art. 53-septies del D.L. n. 104/2020)

La norma prevede che **le spese di personale riferite a nuove assunzioni effettuate in data successiva alla conversione dello stesso D.L. n. 104/2020** (LEGGE 13 ottobre 2020, n. 126 Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104, recante misure urgenti per il sostegno e il rilancio dell'economia. (GU Serie Generale n.253 del 13-10-2020 - Suppl. Ordinario n. 37) - Entrata in vigore del provvedimento: 14/10/2020), **finanziate integralmente o parzialmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni** e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse, **a decorrere dal 2021 non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia, fino a permanenza del finanziamento.**

- assunzioni a tempo determinato a valere sulle risorse del PNRR (art. 1, comma 1, DL. N. 80/2021);
- assunzioni a tempo determinato finalizzate all'attuazione degli interventi del PNRR nei comuni fino a 5.000 abitanti a valere Fondo istituito presso il Ministero dell'Interno (art. 31-bis, commi 5 e 6, D.L. n. 152/2021);
- assunzioni a tempo indeterminato degli assistenti sociali finalizzate al raggiungimento dei LEP (art. 1, c. 801, L. Bilancio n. 178/2020; art. 1 commi 734-735 L. Bilancio n. 234/2021);
- assunzioni a tempo determinato per il potenziamento dei servizi sociali (art. 1, comma 200, L. Bilancio n. 205/2017);
- assunzioni del personale educativo finalizzate al raggiungimento dei LEP (art. 1, comma 172, L. Bilancio 234/2021);
- stabilizzazione del personale ex-LSU/LPU (art. 1, comma 495, L. Bilancio n. 160/2019; DPCM 28 dicembre 2020);
- quote del trattamento economico del segretario comunale rimborsate al comune capofila dai comuni convenzionati (art. 3, comma 2, DM Interno 21 ottobre 2020);
- assunzioni di personale a tempo determinato per fare fronte ai maggiori oneri conseguenti agli incentivi per risparmio energetico (art. 1, c. 69, legge n. 178/2020);
- stabilizzazione del personale impiegato presso i comuni dei crateri sismici ai sensi dell'art. 57, comma 3, del D.L. n. 104/2020 a valere su risorse statali.

Art. 3 DPCM – Differenziazione per fascia demografica

Ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, **i comuni sono suddivisi nelle seguenti fasce demografiche:**

- a) comuni con meno di 1.000 abitanti;
- b) comuni da 1.000 a 1.999 abitanti;
- c) comuni da 2.000 a 2.999 abitanti;
- d) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti;
- e) comuni da 5.000 a 9.999 abitanti;
- f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti;
- g) comuni da 60.000 a 249.999 abitanti;
- h) comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti;
- i) comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre.

Art. 4 DPCM

Individuazione dei valori soglia di massima spesa del personale

In attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, nella seguente Tabella 1, sono individuati i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2:

Tabella 1

Fasce demografiche	Valore soglia
<i>a)</i> comuni con meno di 1.000 abitanti	29,5%
<i>b)</i> comuni da 1.000 a 1.999 abitanti	28,6%
<i>c)</i> comuni da 2.000 a 2.999 abitanti	27,6%
<i>d)</i> comuni da 3.000 a 4.999 abitanti	27,2%
<i>e)</i> comuni da 5.000 a 9.999 abitanti	26,9%
<i>f)</i> comuni da 10.000 a 59.999 abitanti	27,0%
<i>g)</i> comuni da 60.000 a 249.999 abitanti	27,6%
<i>h)</i> comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti	28,8%
<i>i)</i> comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre	25,3%

Le azioni possibili per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia

A **decorrere dal 20 aprile 2020**, i comuni **che si collocano al di sotto del valore soglia** di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5 (*Percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio*), **POSSONO:**

- a) **incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato**, per **assunzioni di personale a tempo indeterminato**;
- b) in **coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale** e fermo restando **il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione**,
- c) **sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti**, secondo le definizioni dell'art. 2, **NON SUPERIORE al valore soglia individuato dalla Tabella 1** del comma 1 di ciascuna fascia demografica.

Art. 5 DPCM

Percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio

In sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'art. 4, comma 2, **POSSONO incrementare annualmente**, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, **la spesa del personale registrata nel 2018**, secondo la definizione dell'art. 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla seguente TABELLA 2, in **coerenza** con:

- a) i piani triennali dei fabbisogni di personale
- b) fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione
- c) e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1

TABELLA 2

Comuni	2020	2021	2022	2023	2024
<i>a)</i> comuni con meno di 1.000 abitanti	23,0%	29,0%	33,0%	34,0%	35,0%
<i>b)</i> comuni da 1.000 a 1.999 abitanti	23,0%	29,0%	33,0%	34,0%	35,0%
<i>c)</i> comuni da 2.000 a 2.999 abitanti	20,0%	25,0%	28,0%	29,0%	30,0%
<i>d)</i> comuni da 3.000 a 4.999 abitanti	19,0%	24,0%	26,0%	27,0%	28,0%
<i>e)</i> comuni da 5.000 a 9.999 abitanti	17,0%	21,0%	24,0%	25,0%	26,0%
<i>f)</i> comuni da 10.000 a 59.999 abitanti	9,0%	16,0%	19,0%	21,0%	22,0%
<i>g)</i> comuni da 60.000 a 249.999 abitanti	7,0%	12,0%	14,0%	15,0%	16,0%
<i>h)</i> comuni da 250.000 a 1.499.999 ab.	3,0%	6,0%	8,0%	9,0%	10,0%
<i>i)</i> comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre	1,5%	3,0%	4,0%	4,5%	5,0%

E i residui...

2. Per il periodo 2020-2024, i comuni **POSSONO utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2** del comma 1, **fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica**, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.

Si fa presente che i valori percentuali riportati in tabella rappresentano un incremento rispetto alla base "spesa di personale 2018", per cui la percentuale individuata in ciascuna annualità successiva alla prima ingloba la percentuale degli anni precedenti.

Si tratta di una misura finalizzata a rendere graduale la dinamica di crescita della spesa di personale, comunque nei limiti massimi consentiti dal valore-soglia di riferimento.

Tale limitazione alla dinamica di crescita può tuttavia essere derogata, e quindi superata, nel caso di Comuni che abbiano a disposizione facoltà assunzionali residue degli ultimi 5 anni (c.d. resti assunzionali). Ciò vuol dire che il Comune può utilizzare i propri resti assunzionali anche in deroga ai valori limite annuali di cui alla Tabella 2 del decreto attuativo, in ogni caso entro i limiti massimi consentiti dal valore soglia di riferimento.

Si evidenzia che, per rendere possibile l'utilizzo effettivo delle risorse che si liberano in applicazione della nuova disciplina, l'articolo 6 specifica che *"la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini*

del rispetto del limite di spesa previsto dall'articolo 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006 n. 296".

E i comuni con meno di 5.000 abitanti...

Per il **periodo 2020-2024**,

- a) si **collocano al di sotto del valore soglia di cui alla Tabella 1** dell'art. 4, comma 1, **di ciascuna fascia demografica**,
- b) che **fanno parte dell'«Unione di comuni»** prevista dall'art. 32 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267,
- c) per i quali **la maggior spesa per personale consentita dal presente articolo risulta non sufficiente all'assunzione di una unità di personale a tempo indeterminato**,
- d) **POSSONO**, nel periodo 2020-2024, **incrementare la propria spesa per il personale a tempo indeterminato nella misura massima di 38.000 euro non cumulabile**, fermi restando i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.
- e) La maggiore facoltà assunzionale ai sensi del presente comma **è destinata all'assunzione a tempo indeterminato di una unità di personale purché collocata in comando obbligatorio presso la corrispondente Unione con oneri a carico della medesima**, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale previsto per le Unioni di comuni.

E se il rapporto risulta superiore al valore soglia...

I comuni in cui il **rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti**, secondo le definizioni dell'art. 2, **RISULTA SUPERIORE** al valore soglia per fascia demografica individuato dalla **TABELLA 3** del presente comma

- a) adottano un **percorso di graduale riduzione annuale** del suddetto rapporto **fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia**
- b) anche **applicando un turn over inferiore al 100%**.

I Comuni che registrano un rapporto compreso tra i due valori soglia (TABELLA 1 e TABELLA 3), **non possono incrementare il rapporto** tra spesa di personale ed entrate correnti registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato (art.17, co.1 ter DL Milleproroghe)

TABELLA 3

Fasce demografiche	Valore soglia
<i>a)</i> comuni con meno di 1.000 abitanti	33,5%
<i>b)</i> comuni da 1.000 a 1.999 abitanti	32,6%
<i>c)</i> comuni da 2.000 a 2.999 abitanti	31,6%
<i>d)</i> comuni da 3.000 a 4.999 abitanti	31,2%
<i>e)</i> comuni da 5.000 a 9.999 abitanti	30,9%
<i>f)</i> comuni da 10.000 a 59.999 abitanti	31,0%
<i>g)</i> comuni da 60.000 a 249.999 abitanti	31,6%
<i>h)</i> comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti	32,8%
<i>i)</i> comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre	29,3%

I comuni in cui **il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti**, secondo le definizioni dell'art. 2, **risulta compreso fra i valori soglia per fascia demografica individuati dalla Tabella 1** del comma 1 dell'art. 4 **e dalla Tabella 3** del presente articolo **NON POSSONO incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.**

Rientrano nella terza casistica i Comuni in cui il rapporto fra la Spesa di personale e le Entrate correnti risulta compreso fra i valori soglia individuati dall'art. 4, comma 1, e dall'art. 6, comma 1, del decreto attuativo per ciascuna fascia demografica. I Comuni che si collocano in questa fascia intermedia possono incrementare la propria spesa di personale solo a fronte di un incremento delle entrate correnti tale da lasciare invariato il predetto rapporto.

Questi comuni, in ciascun esercizio di riferimento, devono assicurare un rapporto fra spesa di personale ed entrate correnti non superiore a quello calcolato sulla base dell'ultimo rendiconto approvato.

E se il rapporto risulta superiore al valore soglia... a decorrere dal 2025

A **decorrere dal 2025**, i comuni in cui il **rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti**, secondo le definizioni dell'art. 2, **RISULTA SUPERIORE al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3** del presente comma, **applicano un turn over pari al 30%** fino al conseguimento del predetto valore soglia.

La seconda casistica riguarda gli enti nei quali si registra un'elevata incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti, quindi enti con un alto grado di rigidità del proprio bilancio.

A tal fine il decreto attuativo, all'articolo 6, individua una seconda e più elevata soglia per ciascuna fascia demografica (superiore di 4 punti percentuali rispetto alle soglie di cui all'art. 4).

I Comuni in cui il rapporto fra Spesa del personale e le Entrate correnti risulti superiore al valore-soglia di cui all'articolo 6, sono tenuti ad adottare un percorso di graduale riduzione annuale del

predetto rapporto, fino al conseguimento del valore soglia. A tal fine possono operare sia sulla leva delle entrate che su quella della spesa di personale, eventualmente "anche" applicando un turn over inferiore al 100 per cento.

Nell'eventualità che la soglia-obiettivo non sia raggiunta nel 2025, il decreto attuativo prevede un *turn-over* ridotto al 30%, sino al raggiungimento della soglia, come già previsto dall'art. 33, co. 2, del dl 34/2019.

Art. 7 DPCM

Disposizioni attuative e finali

La maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 **NON RILEVA ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562**, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.

I parametri individuati dal presente decreto possono essere aggiornati ogni cinque anni 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.

L. n.296/2006 co. 557-quater

*Ai fini dell'applicazione del comma 557, 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 presente disposizione.***

L. n.296/2006 co.562

*Per gli enti non sottoposti alle regole del patto di stabilità interno, **le spese di personale, al lordo degli oneri riflessi** a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, **non devono superare il corrispondente ammontare dell'anno 2008.** Gli enti di cui al primo periodo possono procedere all'assunzione di personale nel limite delle cessazioni di rapporti di lavoro a tempo indeterminato complessivamente intervenute nel precedente anno, ivi compreso il personale di cui al comma 558*

2. Effetti della nuova disciplina in materia di mobilità

La definizione delle facoltà assunzionali ancorate alla sostenibilità finanziaria implica una necessaria lettura orientata della norma recata dall'art. 14, comma 7, del D. L. n. 95/2012, secondo cui *“le cessazioni dal servizio per processi di mobilità ... non possono essere calcolate come risparmio utile per definire l'ammontare delle disponibilità finanziarie da destinare alle assunzioni o il numero delle unità sostituibili in relazione alle limitazioni del turn over”*. Si tratta di una disposizione che è riconducibile alla regolamentazione delle facoltà assunzionali basata sul *turn-over*, con la conseguenza che la stessa deve ritenersi non operante per i comuni che siano

pienamente assoggettati alla vigenza della disciplina fondata sulla sostenibilità finanziaria. Conseguentemente le amministrazioni di altri comparti, nonché province e città metropolitane, che acquisiranno personale in mobilità da comuni assoggettati alla neo-introdotta normativa non potranno più considerare l'assunzione neutrale ai fini della finanza pubblica, ma dovranno effettuarla a valere sulle proprie facoltà assunzionali. Quanto precede al fine di assicurare la neutralità della procedura di mobilità a livello di finanza pubblica complessiva. In termini operativi, sarà necessario che - nell'ambito dei procedimenti di mobilità extra compartimentali e nella programmazione triennale del fabbisogno di personale - si dia espressamente conto di tale circostanza.

Viceversa, la norma continua a essere operante per gli enti che - secondo le modalità precedentemente indicate - continuano ad applicare transitoriamente la previgente normativa.

ANCI

Le assunzioni in regime di esercizio provvisorio

*Stante la natura autorizzatoria del bilancio pluriennale, **si deve ritenere che lo stanziamento delle risorse per le assunzioni del personale consente l'effettuazione delle assunzioni, anche in esercizio provvisorio.***

*Il **divieto di procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo**, imposto dall'art. 9, comma 1-quinquies, D.L. n. 113/2016 agli enti che non hanno rispettato il termine per l'approvazione del bilancio di previsione, **opera solo nel momento in cui detto termine è scaduto**, e quindi **non durante il periodo di esercizio provvisorio consentito da una proroga del termine** per l'approvazione del bilancio stesso.*

Corte dei conti, Sezione regionale di controllo per la Puglia, del. n. 37/2020:

in costanza di esercizio provvisorio, è possibile procedere all'assunzione di nuovo personale a condizione che ciò non implichi una spesa mensile superiore ad un dodicesimo delle somme previste nell'ultimo bilancio definitivamente approvato.

I resti assunzionali... quali sono?

ANNO 2014 (art. 3, comma 5, D. L. n. 90/2014)

Popolazione	Condizioni	Capacità assunzionale
da 1.001 abitanti	rapporto spesa personale/spesa corrente \leq al 25%	80% spesa cessati 2013
da 1.001 abitanti	rapporto spesa personale/spesa corrente $>$ al 25%	60% spesa cessati 2013

ANNO 2015 (art. 3, comma 5, D. L. n. 90/2014)

Popolazione	Condizioni	Capacità assunzionale
da 1.001 abitanti	rapporto spesa personale/spesa corrente \leq al 25%	100% spesa cessati 2014
da 1.001 abitanti	rapporto spesa personale/spesa corrente $>$ al 25%	60% spesa cessati 2014

ANNO 2016 (art. 1, comma 228, L. n. 208/2015)

Popolazione	Condizioni	Capacità assunzionale
da 1.001 a 10.000 abitanti	rapporto spesa personale/spesa corrente \leq al 25% rapporto dipendenti/popolazione anno 2015 inferiore a quello definito dal D.M. 24 luglio 2014	100% spesa cessati 2015
	rapporto spesa personale/spesa corrente $>$ al 25% rapporto dipendenti/popolazione anno 2015 inferiore a quello definito dal D.M. 24 luglio 2014	75% spesa cessati 2015
	rapporto spesa personale/spesa corrente \leq al 25% rapporto dipendenti/popolazione anno 2015 superiore a quello definito dal D.M. 24 luglio 2014	100% spesa cessati 2015
	rapporto spesa personale/spesa corrente $>$ al 25% rapporto dipendenti/popolazione anno 2015 superiore a quello definito dal D.M. 24 luglio 2014	25% spesa cessati 2015
superiore a 10.000 abitanti	rapporto spesa personale/spesa corrente \leq al 25%	100% spesa cessati 2015
	rapporto spesa personale/spesa corrente $>$ al 25%	25% spesa cessati 2015

ANNO 2017 (art. 1, comma 228, L. n. 208/2015, come modificato, da ultimo, dall'art. 22, comma 2, D. L. n. 50/2017, convertito, con modificazioni, nella L. n. 96/2017)

Popolazione	Condizioni	Capacità assunzionale
superiore ai 1.000 e fino a 3.000 abitanti	rapporto dipendenti/popolazione anno 2016 inferiore a quello definito dal D.M. 10 aprile 2017; spesa per il personale nell'anno 2016 inferiore al 24% della media delle entrate correnti registrate nei conti consuntivi dell'ultimo triennio	100% spesa cessati 2016
	rapporto dipendenti/popolazione anno 2016 inferiore a quello definito dal D.M. 10 aprile 2017; spesa per il personale nell'anno 2016 superiore al 24% della media delle entrate correnti registrate nei conti consuntivi dell'ultimo triennio	75% spesa cessati 2016
	rapporto dipendenti/popolazione anno 2016 superiore a quello definito dal D.M. 10 aprile 2017	25% spesa cessati 2016
superiore ai 3.000 abitanti	rapporto dipendenti/popolazione anno 2016 inferiore a quello definito dal D.M. 10 aprile 2017	75% spesa cessati 2016
	rapporto dipendenti/popolazione anno 2016 superiore a quello definito dal D.M. 10 aprile 2017	25% spesa cessati 2016

ANNO 2018 (art. 1, comma 228, L. n. 208/2015, come modificato, da ultimo, dall'art. 1, comma 863, L. n. 205/2017; art. 1, comma 479, lett. d), L. n. 232/2016)

Popolazione	Condizioni	Capacità assunzionale
superiore ai 1.000 fino ai 5.000 abitanti	rapporto dipendenti/popolazione anno 2017 inferiore a quello definito dal D.M. 10 aprile 2017; spesa per il personale nell'anno 2017 inferiore al 24% della media delle entrate correnti registrate nei conti consuntivi dell'ultimo triennio	100% spesa cessati 2017
	rapporto dipendenti/popolazione anno 2017 inferiore a quello definito dal D.M. 10 aprile 2017 spesa per il personale nell'anno 2017 superiore al 24% della media delle entrate correnti registrate nei conti consuntivi dell'ultimo triennio rispetto del saldo di cui al comma 466 della Legge di bilancio 2017, anno 2017, con spazi finanziari inutilizzati inferiori all'1% degli accertamenti delle entrate finali	90% spesa cessati 2017
	rapporto dipendenti/popolazione anno 2017 inferiore a quello definito dal D.M. 10 aprile 2017 spesa per il personale nell'anno 2017 pari o superiore al 24% della media delle entrate correnti registrate nei conti consuntivi dell'ultimo triennio rispetto del saldo di cui al comma 466 della Legge di bilancio 2017, anno 2017, con spazi finanziari inutilizzati pari o superiori all'1% degli accertamenti delle entrate finali	75% spesa cessati 2017
	rapporto dipendenti/popolazione anno 2017 superiore a quello definito dal D.M. 10 aprile 2017	25% spesa cessati 2017

Popolazione	Condizioni	Capacità assunzionale
Enti locali con popolazione superiore ai 5.000 abitanti	rapporto dipendenti/popolazione anno 2017 inferiore a quello definito dal D.M. 10 aprile 2017 rispetto del saldo di cui al comma 466 della Legge di bilancio 2017, anno 2017, con spazi finanziari inutilizzati inferiori all'1% degli accertamenti delle entrate finali	90% spesa cessati 2017
	rapporto dipendenti/popolazione anno 2017 inferiore a quello definito dal D.M. 10 aprile 2017 rispetto del saldo di cui al comma 466 della Legge di bilancio 2017, anno 2017, con spazi finanziari inutilizzati pari o superiori all'1% degli accertamenti delle entrate finali	75% spesa cessati 2017
	rapporto dipendenti/popolazione anno 2017 superiore a quello definito dal D.M. 10 aprile 2017	25% spesa cessati 2017

**Il decreto attuativo
dell'art.33, co.1bis del DL n.34/2019
*(per le province e le città metropolitane)***

1-bis. A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, **le province le città metropolitane possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato** in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, **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 di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione.** [...]

I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalita' di cui al secondo periodo **ogni cinque anni**. Le province e le citta' metropolitane 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 di cui al primo periodo, adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia** anche **applicando un turn over inferiore al 100%**. A decorrere **dal 2025** le province e le citta' metropolitane che registrano **un rapporto superiore al valore soglia applicano un turn over pari al 30% fino al conseguimento del predetto valore soglia**. **Il limite al trattamento accessorio del personale** di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, **e' adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro capite, riferito all'anno 2018**, del fondo per la contrattazione integrativa nonche' delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.

Art. 3

Differenziazione delle province e delle città metropolitane per fascia demografica

1. Ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 1-bis, del decreto-legge n. 34 del 2019, le province sono suddivise nelle seguenti fasce demografiche:

- a) meno di 250.000 abitanti;
- b) 250.000 - 349.999 abitanti;
- c) 350.000 - 449.999 abitanti;
- d) 450.000 - 699.999 abitanti;
- e) 700.000 abitanti e oltre.

2. Ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 1-bis, del decreto-legge n. 34 del 2019, le città metropolitane sono suddivise nelle seguenti fasce demografiche:

- a) meno di 750.000 abitanti;
- b) 750.000 - 1.499.999 abitanti;
- c) 1.500.000 abitanti e oltre.

Art. 4

Individuazione dei valori soglia di massima spesa del personale

1. In attuazione dell'art. 33, comma 1-bis del decreto-legge n. 34 del 2019, sono individuati i seguenti valori soglia, per fascia demografica, del rapporto della spesa del personale delle province rispetto alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2:

- a) province con meno di 250.000 abitanti, 20,8 per cento;
- b) province da 250.000 a 349.999 abitanti, 19,1 per cento;
- c) province da 350.000 a 449.999 abitanti, 19,1 per cento;
- d) province da 450.000 a 699.999 abitanti, 19,7 per cento;
- e) province con 700.000 abitanti e oltre, 13,9 per cento.

2. In attuazione dell'art. 33, comma 1-bis del decreto-legge n. 34 del 2019, sono individuati i seguenti valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale delle città metropolitane rispetto alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2:

- a) città metropolitane con meno di 750.000 abitanti, 25,3 per cento;
- b) città metropolitane da 750.000 a 1.499.999 abitanti, 14,2 per cento;
- c) città metropolitane con 1.500.000 di abitanti e oltre, 16,2 per cento.

3. A decorrere dal 1° gennaio 2022, le province e le città metropolitane che si collocano al di sotto del valore soglia di cui rispettivamente al comma 1 ed al comma 2, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa del personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa del personale complessiva rapportata alle entrate correnti, come definite all'art. 2, non superiore ai valori soglia definiti rispettivamente dal comma 1 e dal comma 2.

Art. 5

Percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio

1. In fase di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024 le province e le città metropolitane di cui all'art. 4, comma 3, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2019, in misura non superiore al 22% nel 2022, al 24% nel 2023 e al 25% nel 2024, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia di cui dall'art. 4, commi 1 e 2.

2. Per il periodo 2022-2024, le province e le città metropolitane possono utilizzare le facoltà assunzionali residue antecedenti al 2022 se più favorevoli rispetto alle facoltà assunzionali connesse agli incrementi percentuali individuati dal comma 1, fermo restando i limiti di cui all'art. 4, commi 1 e 2, di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.

Art. 7

Disposizioni attuative e finali

1. La maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5, non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, comma 557-quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.

2. I parametri individuati dal presente decreto possono essere aggiornati ogni cinque anni con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze ed il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città' ed autonomie locali.

Il presente decreto, previa registrazione da parte della Corte dei conti, sarà pubblicato nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana.

Le assunzioni presso Unione di Comuni

Corte dei Conti - Sezione Autonomie (delibera 13 aprile 2021, n. 4)

Articolo 14, c. 31-quinquies, del D.L. n. 78/2010:

“Nell’ambito dei processi associativi di cui ai commi 28 e seguenti, **le spese di personale e le facoltà assunzionali sono considerate in maniera cumulata fra gli enti coinvolti**, **garantendo forme di compensazione fra gli stessi**, fermi restando i vincoli previsti dalle vigenti disposizioni e l’invarianza della spesa complessivamente considerata.

La norma fa espresso riferimento alle unioni o convezioni di cui al comma 28, che prevede l’esercizio obbligatorio delle funzioni fondamentali da parte dei comuni fino a 5000 abitanti o 3000 se appartenenti a comunità montane.

Art. 14, co. 28-bis dispone che alle unioni obbligatorie si applica l'articolo 32, co.5 del TUEL

“Fermi restando i vincoli previsti dalla normativa vigente in materia di personale, **la spesa sostenuta per il personale dell'Unione non può comportare**, in sede di prima applicazione, **il superamento della somma delle spese di personale sostenute precedentemente dai singoli comuni partecipanti**. **A regime**, attraverso specifiche misure di razionalizzazione organizzativa e una rigorosa programmazione dei fabbisogni, **devono essere assicurati progressivi risparmi di spesa in materia di personale**. **I comuni possono cedere, anche parzialmente, le proprie capacità assunzionali all'unione di comuni di cui fanno parte**”.

Legge n.208/2015, co. 229:

“A decorrere **dall'anno 2016 (...) le unioni di comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite del 100% della spesa relativa al personale di ruolo cessato dal servizio nell'anno precedente.**

QUINDI:

1. L'art. 33, co. 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito dalla legge 27 dicembre 2019, n. 162 e ss.mm. e ii. e il decreto interministeriale del 17 marzo 2020, i quali fissano la disciplina per le assunzioni di personale a tempo indeterminato per i Comuni, **non si applicano alle Unioni di Comuni;**
2. le **facoltà di assunzione delle Unioni dei comuni sono tuttora disciplinate dall'art. 1, comma 229, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 che costituisce norma speciale (...).**

La **Delibera 17 gennaio 2022, n. 5 della Sezione di controllo per il Veneto**, dopo avere ricordato il principio di diritto espresso dalla Sezione Autonomie, **afferma che l'Unione**, ai fini delle assunzioni, **oltre a quanto disposto dal comma 229 della legge 208 del 2015 con riguardo all'articolo 32 del Tuel, può valersi degli spazi assunzionali ulteriori ceduti dai comuni "virtuosi"**.

In questo caso, precisa la Sezione, **vengono assunte dall'Unione anche le due conseguenze degli spazi assunzionali aggiuntivi:**

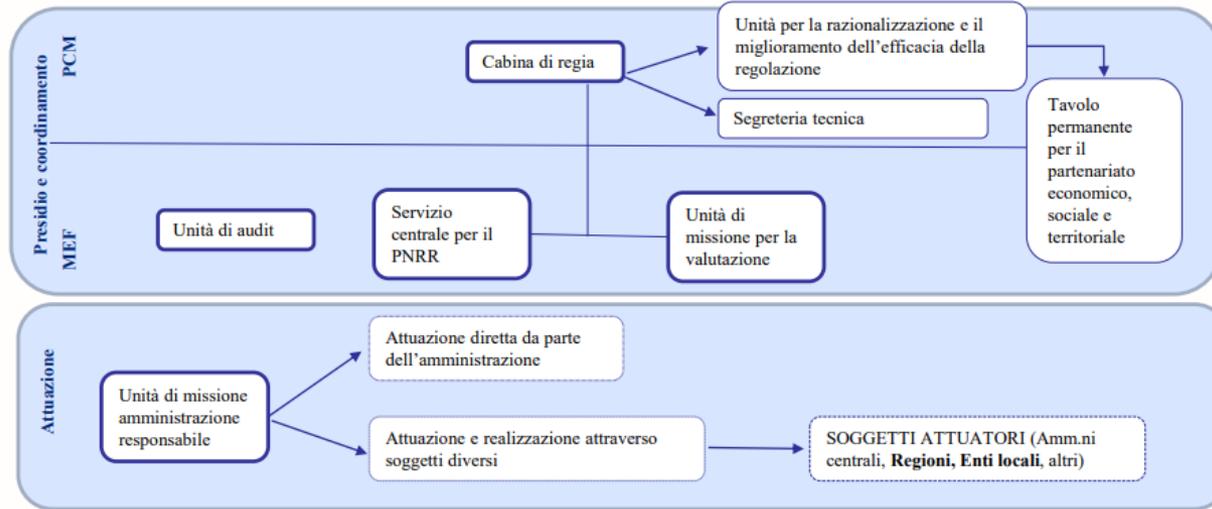
1. **deroga ai commi 557 e 562;**
2. **adeguamento del limite del trattamento accessorio.**

**Le assunzioni a tempo determinato
ordinarie e straordinarie
per l'attuazione del PNRR**

Il PNRR in Italia

il modello organizzativo

Il Decreto Legge n. 77 del 31 maggio 2021 ha previsto un modello organizzativo articolato su 2 livelli di gestione: presidio e coordinamento; attuazione



Glossario

Amministrazione centrale titolare di interventi previsti nel PNRR

(art. 8, comma 1 DL 77/2021 – DPCM 9 luglio 2021)

coordina le attività di gestione, gestisce il monitoraggio, la rendicontazione e il controllo. E' responsabile dell'attuazione delle linee di intervento censite nel PNRR

A tal fine, individua, tra quelle esistenti, la struttura di livello dirigenziale generale di riferimento ovvero istituisce una apposita unità di missione di livello dirigenziale generale

Soggetti attuatori

(art. 9 DL 77/2021)

Provvedono alla realizzazione operativa degli interventi previsti dal PNRR sulla base delle specifiche competenze istituzionali, ovvero della diversa titolarità degli interventi definita nel PNRR, attraverso le proprie strutture, ovvero avvalendosi di soggetti attuatori esterni individuati nel PNRR, ovvero con le modalità previste dalla normativa nazionale ed europea

(Amministrazioni centrali,

Regioni,

**Province autonome di Trento e di Bolzano
enti locali)**

Art.36 D. Lgs. n.165/2001

1. Per le esigenze connesse con il proprio fabbisogno ordinario le pubbliche amministrazioni assumono esclusivamente con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato seguendo le procedure di reclutamento previste dall'articolo 35.
2. Le amministrazioni pubbliche possono stipulare contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, contratti di formazione e lavoro e contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, nonché avvalersi delle forme contrattuali flessibili previste dal codice civile e dalle altre leggi sui rapporti di lavoro nell'impresa, esclusivamente nei limiti e con le modalità in cui se ne preveda l'applicazione nelle amministrazioni pubbliche. Le amministrazioni pubbliche possono stipulare i contratti di cui al primo periodo del presente comma soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dall'articolo 35.

[...] **Per prevenire fenomeni di precariato**, le amministrazioni pubbliche, nel rispetto delle disposizioni del presente articolo, **sottoscrivono contratti a tempo determinato con i vincitori e gli idonei delle proprie graduatorie vigenti per concorsi pubblici a tempo indeterminato**. E' consentita l'applicazione dell'articolo 3, comma 61, terzo periodo, della legge 24 dicembre 2003, n. 350, ferma restando la salvaguardia della posizione occupata nella graduatoria dai vincitori e dagli idonei per le assunzioni a tempo indeterminato.

5-quinquies. **Il presente articolo**, fatto salvo il comma 5, **non si applica al reclutamento del personale docente, educativo e amministrativo, tecnico e ausiliario (ATA), a tempo determinato presso le istituzioni scolastiche ed educative statali e degli enti locali, le istituzioni di alta formazione artistica, musicale e coreutica**. Per gli enti di ricerca pubblici di cui agli articoli 1, comma 1, e 19, comma 4, del decreto legislativo 25 novembre 2016, n. 218, rimane fermo quanto stabilito dal medesimo decreto.

5. In ogni caso, **la violazione di disposizioni imperative riguardanti l'assunzione o l'impiego di lavoratori, da parte delle pubbliche amministrazioni, non può comportare la costituzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato con le medesime pubbliche amministrazioni, ferma restando ogni responsabilità e sanzione. Il lavoratore interessato ha diritto al risarcimento del danno derivante dalla prestazione di lavoro in violazione di disposizioni imperative. Le amministrazioni hanno l'obbligo di recuperare le somme pagate a tale titolo nei confronti dei dirigenti responsabili, qualora la violazione sia dovuta a dolo o colpa grave. I dirigenti che operano in violazione delle disposizioni del presente articolo sono responsabili anche ai sensi dell'articolo 21 del presente decreto. Di tali violazioni si terrà conto in sede di valutazione dell'operato del dirigente ai sensi dell'articolo 5 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286.**

Art. 23 D. Lgs. n.81/2015

...salvo diversa disposizione dei contratti collettivi **non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5.**

Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione.

Per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato.

Sono esclusi stagionali e sostituzioni di personale assente.

Art.50, co.4 CCNL 21.5.2018 – Esenzioni dai limitazioni

- a) attivazione di nuovi servizi o attuazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento di quelli esistenti;
- b) particolari necessità di enti di nuova istituzione;
- c) introduzione di nuove tecnologie che comportino cambiamenti organizzativi o che abbiano effetti sui fabbisogni di personale e sulle professionalità;
- d) stipulazione di contratti a tempo determinato per il conferimento di supplenze al personale docente ed educativo degli enti locali;
- e) stipulazione di contratti a tempo determinato per l'assunzione di personale da adibire all'esercizio delle funzioni infungibili della polizia locale e degli assistenti sociali;
- f) personale che afferisce a progetti finanziati con fondi UE, statali, regionali o privati;
- g) realizzazione di eventi sportivi o culturali di rilievo internazionale;
- h) proroghe dei contratti di personale a tempo determinato interessato dai processi di stabilizzazione.

Limiti finanziari alle assunzioni a tempo determinato

Art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 (Comuni, le Città metropolitane e le Unioni di comuni): **100% spesa a tal fine sostenuta nell'anno 2009.**

Tale percentuale **è ridotta al 50% per gli enti non in regola con gli obblighi di contenimento della spesa di personale** previsti dall'art. 1, commi 557 e seguenti, della legge n. 296/2006. Sono da ritenersi **escluse dal limite:**

1. **tutte le spese di personale che trovano copertura in etero-finanziamenti;**
2. le spese per il personale assunto a tempo determinato **ai sensi dell'art. 110, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000;**
3. assunzioni di **carattere stagionale a tempo determinato i cui oneri siano integralmente a carico di risorse, già incassate nel bilancio dei comuni,** derivanti da contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione con soggetti privati (art. 22, D.L. n. 50/2017);
4. assunzioni di **assistenti sociali a tempo determinato con risorse Fondo povertà REI-reddito di inclusione** (art. 1, comma 200, L. n. 205/2017).

Per gli enti che nel 2009 **non hanno sostenuto alcuna spesa per contratti di lavoro flessibile**, il limite è dato dalla **media del triennio 2007/2009**
(Dipartimento Funzione Pubblica, circolare 5/2013; Corte conti, Sezione Autonomie, delibera n. 13/2015)

Qualora l'Ente **non abbia fatto ricorso alle tipologie contrattuali riferite a rapporti di lavoro flessibile né nel 2009, né nel triennio 2007-2009, è comunque consentita una spesa per nuovi contratti di lavoro flessibile per far fronte a servizi essenziali**
(Corte conti, Sezione Autonomie, delibera n. 1/2017)

Art. 259, comma 6, del D.Lgs. n. 267/2000

per gli Enti in dissesto: spesa per il personale a tempo determinato deve essere **ridotta a non oltre il 50% della spesa media sostenuta** a tale titolo per **l'ultimo triennio antecedente** l'anno a cui si riferisce **l'ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato.**

Le assunzioni per l'attuazione del PNRR

Art. 1 del D.L. n. 80/2021:

prevede la possibilità per tutti gli Enti locali coinvolti nell'attuazione dei progetti del PNRR (quindi anche Comuni, Città metropolitane, Unioni di Comuni) di effettuare assunzioni a tempo determinato e conferire incarichi di collaborazione a valere sulle risorse del PNRR;

Art. 31-bis del D.L. n. 152/2021, convertito con modificazioni in legge n. 233 del 29 dicembre 2021:

amplia i vincoli finanziari al lavoro flessibile per consentire ai Comuni assunzioni a tempo determinato a valere su proprie risorse di bilancio;

Art. 1, comma 562, della legge di Bilancio 2022 (L. n. 234/2021):

esclude la spesa per le assunzioni a tempo determinato necessarie alle Città metropolitane per l'attuazione dei progetti previsti nel PNRR dai limiti di spesa ex art. 33 del D.L. n. 34/2019 e art. 1, commi 557 e ss. L. n. 296/2006

La Circolare n.4/2022 della RGS

Il DL 9 giugno 2021, n. 80 *“Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche amministrazioni funzionale all’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l’efficienza della giustizia”*, convertito in legge n. 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto una pluralità di misure straordinarie volte a consentire il potenziamento della capacità amministrativa di tutte le PPAA coinvolte nell’attuazione del PNRR.

All’art.1 si prevede la possibilità **di effettuare assunzioni straordinarie a tempo determinato e conferire incarichi di collaborazione attingendo dalle risorse del PNRR.**

... le **amministrazioni titolari dei singoli interventi** previsti nel PNRR possono **imputare nel relativo quadro economico del progetto i costi per il personale assunto a tempo determinato** e specificamente **destinato a realizzare i progetti di cui le medesime amministrazioni hanno la diretta titolarità di attuazione.**

La Circolare ha chiarito in modo definitivo che anche i Comuni, le Città metropolitane e le Unioni di comuni, quando sono soggetti attuatori di progetti e azioni finanziati con il PNRR, sono da considerare ricompresi tra le “amministrazioni titolari di interventi del PNRR”.

Amministrazioni titolari di interventi del PNRR:

si intendono tutte le Amministrazioni, centrali e territoriali, che, quali soggetti attuatori, hanno la titolarità di progetti e azioni finanziati con le risorse indicate nel PNRR.

Amministrazione centrale titolare dell'intervento” di cui all'articolo 8, comma 1, del decreto legge 31 maggio 2021, n. 77:

si intende ciascuna Amministrazione centrale responsabile dell'attuazione delle linee di intervento censite nel PNRR, come indicato nella tabella A allegata al decreto del Ministro dell'economia e delle finanze del 6 agosto 2021 e sue successive modifiche e integrazioni

Spese ammissibili al PNRR:

- 1) tutti i costi riferiti alle attività, anche espletate da esperti esterni, specificatamente destinate a realizzare i singoli progetti:
 - a) incarichi di progettazione, servizi di direzione lavori, servizi di architettura e ingegneria;
 - b) collaudo tecnico-amministrativo;
 - c) incarichi per indagini geologiche e sismiche, incarichi per le operazioni di bonifica archeologica;
 - d) incarichi in commissioni giudicatrici;
 - e) altre attività tecnico-operative strettamente finalizzate alla realizzazione dei singoli progetti finanziati dal PNRR;
 - f) gli incarichi di supporto al RUP (chiarito dal MEF in risposta ad una richiesta di chiarimento del Ministero dell'Istruzione).

Spese NON ammissibili al PNRR:

1. Costi relativi all'espletamento delle funzioni ordinarie;

2. Iniziative di assistenza tecnica. Riguardano azioni di supporto finalizzate a garantire lo svolgimento delle attività richieste nel processo di attuazione complessiva dei PNRR e necessarie a garantire gli adempimenti regolamentari prescritti. Come specificato all'articolo 6, paragrafo 2 del Regolamento (UE) 2021/241, fanno parte di questa categoria le attività di preparazione, monitoraggio, controllo, audit e valutazione, in particolare: studi, analisi, attività di supporto amministrativo alle strutture operative, azioni di informazione e comunicazione, consultazione degli stakeholders, spese legate a reti informatiche destinate all'elaborazione e allo scambio delle informazioni”

Fascia	Percentuale	Fascia finanziaria di progetto (costo totale ammesso a finanziamento)	Massimale costo personale da imputare al progetto
A	10	Fino a 5.000.000	250.000
B	5	Da 5.000.001 a 15.000.000	600.000
C	4	Da 15.000.001 a 50.000.000	1.500.000
D	3	Da 50.000.000	3.000.000

*I costi devono essere sostenuti al **solo scopo del raggiungimento degli obiettivi e dei risultati del progetto**, nel rispetto dei principi di economicità e di efficienza e gli stessi devono essere determinati entro i limiti indicati negli atti dispositivi dell'Amministrazione centrale titolare di intervento previsti nel PNRR, in modo da garantire la corretta ed efficace attuazione del progetto a partire dal conseguimento dei target e milestone di pertinenza.*

*La **spesa di personale oggetto di finanziamento e la relativa entrata non si computano ai fini dell'art. 33, commi 1-bis e 2 del D.L. n. 34/2019 e dell'art. 1, comma 557 e ss. della L. n. 296/2006**, e quindi non vanno a comprimere la capacità assunzionale dei Comuni e delle Città metropolitane.*

Circolare n. 4/2022 RGS

Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) – articolo 1, comma 1 del decreto-legge n. 80 del 2021 - Indicazioni attuative



Quesito 2



Come si determina la dimensione finanziaria del progetto nel caso in cui lo stesso sia gestito da più soggetti con un ente capofila?

La dimensione da applicare per la determinazione della progettualità è quella risultante dall'importo assegnato per CUP di progetto.

Il progetto, per come anche stabilito nel DPCM monitoraggio del 15 settembre 2021, rappresenta la principale entità del monitoraggio quale unità minima di rilevazione delle informazioni di natura anagrafica, finanziaria, procedurale e fisica. Tale progetto viene identificato univocamente da un CUP.

Per verificare quindi il range da attribuire all'intervento sarà necessario comprendere a che livello è stato assegnato il CUP di progetto nell'ambito dell'iniziativa in oggetto.

Art. 1, comma 2, del D.L. n. 80/2021:

“2. Al fine di accelerare le procedure per il reclutamento del personale a tempo determinato da impiegare per l’attuazione del PNRR, le amministrazioni di cui al comma 1 possono ricorrere alle modalità di selezione stabilite dal presente articolo. A tal fine, **i contratti di lavoro a tempo determinato e i contratti di collaborazione di cui al presente articolo possono essere stipulati per un periodo complessivo anche superiore a 36 mesi, ma non eccedente la durata di attuazione dei progetti di competenza delle singole amministrazioni e comunque non eccedente il 31 dicembre 2026.**

Tali contratti **indicano, a pena di nullità, il progetto del PNRR al quale è riferita la prestazione lavorativa e possono essere rinnovati o prorogati, anche per una durata diversa da quella iniziale, per non più di una volta.**

Il mancato conseguimento dei traguardi e degli obiettivi, intermedi e finali, previsti dal progetto costituisce giusta causa di recesso dell’amministrazione dal contratto ai sensi dell’art. 2119 del codice civile.

Le assunzione a valere su risorse proprie

(art. 31-bis, commi 1 e 4, D.L. n. 152/2021)

Introducono misure agevolative per le assunzioni a tempo determinato nei Comuni di personale con qualifica non dirigenziale in possesso di specifiche professionalità, al fine di consentire l'attuazione dei progetti PNRR.

Inoltre, al fine del concorso alla copertura dell'onere sostenuto dai comuni con popolazione inferiore a 5.000 abitanti per tali assunzioni, è istituito un apposito fondo nello stato di previsione del Ministero dell'interno.

Le assunzione a valere su risorse proprie - Deroghe

1. per questi contratti di lavoro **può essere anche superiore a 36 mesi**, ma non eccedente la durata di completamento del PNRR e comunque non può superare il 31 dicembre 2026;
2. **deroga all'articolo 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010** (spesa sostenuta per i contratti di lavoro flessibile nell'anno 2009) **e all'articolo 259, comma 6, del D.Lgs. n. 267/2000** (per i soli Comuni in dissesto: spesa media per lavoro flessibile del triennio precedente l'ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato);
3. la spesa di personale derivante dalle predette assunzioni a termine **non rileva ai fini della determinazione dell'incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti in attuazione dell'art. 33 del D.L. n. 34/2019**, e di conseguenza non va a comprimere la capacità assunzionale a tempo indeterminato;
4. le **spese in questione non rilevano ai fini del rispetto del limite complessivo alla spesa di personale previsto dall'art. 1, comma 557-quater**, della L. n. 296/2006 (media del triennio 2011-2013).

Le assunzione a valere su risorse proprie Limiti finanziari

La spesa aggiuntiva **non può essere superiore al valore dato dal prodotto della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati**, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nell'ultimo bilancio di previsione, **per la percentuale distinta per fascia demografica** indicata nella Tabella seguente:

Fascia demografica	Percentuale
1.500.000 abitanti e oltre	0,25
250.000-1.499.999 abitanti	0,3
60.000-249.999 abitanti	0,5
10.000-59.999 abitanti	1
5.000-9.999 abitanti	1,6
3.000-4.999 abitanti	1,8
2.000-2.999 abitanti	2,4
1.000-1.999 abitanti	2,9
Meno di 1.000 abitanti	3,5

La valorizzazione dell'esperienza maturata ai fini delle assunzioni a tempo indeterminato (comma 4).

I Comuni possono valorizzare l'esperienza maturata dal personale impiegato a tempo determinato per l'attuazione del PNRR attraverso la previsione di quote di riserva pari al 40% destinata al predetto personale che, alla data di pubblicazione del bando, abbia svolto servizio per almeno 36 mesi, nei bandi di concorso a tempo indeterminato in attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 3, del D.L. n. 80/2021.

Art. 1, L. n. 234/2021:

All'articolo 1 della legge 27 dicembre 2017, n. 205, il comma 847 è abrogato. All'articolo 33, comma 1-ter, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, il secondo periodo è soppresso.

La spesa di personale effettuata dalle province e dalle città metropolitane per le assunzioni a tempo determinato necessarie per l'attuazione dei progetti previsti nel PNRR, e sostenuta a valere sulle maggiori risorse finanziarie derivanti dall'applicazione del primo periodo, non rileva ai fini dell'articolo 33, comma 1-bis, del citato decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, e dell'articolo 1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.

Le predette assunzioni sono subordinate all'asseverazione da parte dell'organo di revisione del rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio.

Come reclutare?

1. svolgere autonomamente le **procedure concorsuali**;
2. **attingere dagli elenchi inseriti nel Portale del reclutamento “inPa”** e istituiti dal Dipartimento della funzione pubblica ai sensi dei commi da 5 a 9, con le modalità stabilite dal DM 14/10/2021;
3. **utilizzare graduatorie concorsuali vigenti** anche di concorsi a tempo determinato;
4. **ricorrere ai concorsi unici centralizzati** organizzati dal Dipartimento della funzione pubblica ai sensi del comma 3-quinquies dell’articolo 4 del D.L. n. 101/2013;
5. **ricorrere alle selezioni uniche per la formazione di elenchi di idonei** all’assunzione nei ruoli degli enti locali (disciplinate dall’art. 3-bis del D.L. n. 80/2021).

*7 Art. 3, comma 8, della L. n. 56/2019, come modificato dall’art. 1, comma 14-ter, del D.L. n. 80/2021: “8. Fatto salvo quanto stabilito dall’articolo 1, comma 399, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, **fino al 31 dicembre 2024, 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**”.*

Potenziamento dell'art.90 del TUEL per comuni con popolazione superiore a 250.000 abitanti

Il decreto legge 152/2021

Disposizioni urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per la prevenzione delle infiltrazioni mafiose



Articolo 31, comma 1 bis



Destinatari

comuni con popolazione superiore a 250.000 abitanti, interessati dagli interventi previsti dal Piano nazionale di ripresa e resilienza

Copertura finanziaria

Risorse dei comuni, nel rispetto dell'equilibrio pluriennale di bilancio

Conferimento di incarichi di consulenza e collaborazione a esperti di comprovata qualificazione professionale per gli uffici posti alle dirette dipendenze del sindaco o degli assessori (**art 90 Tuel**), fino al numero **massimo complessivo di quindici**, per l'importo massimo di **30.000 euro lordi annui** per singolo incarico e fino a una **spesa complessiva annua di 300.000 euro**

durata non oltre il 31 dicembre 2026, cessazione automatica con la cessazione del mandato amministrativo del conferente

Potenziamento dell'art.90 del TUEL per comuni con popolazione superiore a 250.000 abitanti che hanno deliberato la procedura di riequilibrio finanziario

Il decreto legge 152/2021

Disposizioni urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per la prevenzione delle infiltrazioni mafiose



Articolo 31 bis, comma 10



Destinatari

comuni con **popolazione superiore a 250.000** abitanti che hanno deliberato il ricorso alla **procedura di riequilibrio finanziario pluriennale** ex articolo 243-bis Tuel

Copertura finanziaria

Risorse dei comuni

assunzione di collaboratori con contratto a tempo determinato per le esigenze degli uffici posti alle dirette dipendenze del sindaco o degli assessori ex art. 90 Tuel, nei **limiti dell'80%** della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'ultimo rendiconto precedente alla deliberazione della procedura di riequilibrio finanziario pluriennale

Disposizioni in materia di conferimento di incarichi per il Piano nazionale di ripresa e resilienza

1. **Fino al 31 dicembre 2026**, le amministrazioni titolari di interventi previsti nel Piano nazionale di ripresa e resilienza, **ivi incluse le regioni e gli enti locali**, **in deroga al divieto di attribuire incarichi retribuiti a lavoratori collocati in quiescenza** ai sensi dell'articolo 5, comma 9, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, **possono conferire ai soggetti collocati in quiescenza incarichi** ai sensi dell'articolo 7, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, **nei limiti delle risorse finanziarie già destinate per tale finalità nei propri bilanci**, sulla base della legislazione vigente, fuori dalle ipotesi di cui all'articolo 1, commi 4, 5 e 15 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113. La facoltà di cui al primo periodo è consentita anche per gli interventi previsti nel Piano nazionale per gli investimenti complementari, nei programmi di utilizzo dei Fondi per lo sviluppo e la coesione e negli altri piani di investimento finanziati con fondi nazionali o regionali. 1-bis. All'articolo 5, comma 9, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, sono aggiunte, in fine, le seguenti parole: «Per il personale in quiescenza delle fondazioni liriche di cui al decreto legislativo 29 giugno 1996, n. 367, e di cui alla legge 11 novembre 2003, n. 310, il divieto di conferimento di incarichi si applica al raggiungimento del limite ordinamentale di età più elevato previsto per i dipendenti pubblici di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165».

2. Al personale di cui al comma 1 possono essere conferiti gli incarichi di cui all'articolo 31, comma 8, del codice dei contratti pubblici, di cui al decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50, nonche', in presenza di particolari esigenze alle quali non e' possibile far fronte con personale in servizio e per il tempo strettamente necessario all'espletamento delle procedure di reclutamento del personale dipendente, l'incarico di responsabile unico del procedimento di cui al comma 1 del medesimo articolo 31.

3. All'articolo 1, comma 2, primo periodo, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, dopo le parole «le amministrazioni di cui al comma 1» sono inserite le seguenti: «e i soggetti attuatori di interventi previsti dal medesimo Piano».

4. Al fine di rafforzare la propria capacita' amministrativa, anche nell'ambito degli interventi attuativi del Piano nazionale di ripresa e resilienza, per il conferimento di incarichi professionali le amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con riferimento a procedure da avviare e gia' avviate, possono ricorrere alle modalita' di selezione di cui all'articolo 1 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113.

4-bis. Al comma 7-ter dell'articolo 1 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, sono aggiunti, in fine, i seguenti periodi: «Le amministrazioni di cui al comma 1, qualora ravvisino potenziali conflitti di interessi nell'esercizio dell'attivita' del professionista, inseriscono nel contratto di assunzione la sospensione dall'albo di appartenenza e dall'esercizio dell'attivita' professionale per tutta la durata del rapporto di lavoro con l'amministrazione pubblica. Nel contratto di assunzione e' espressamente dichiarata l'insussistenza del conflitto di interessi fra le mansioni attribuite dalla pubblica amministrazione e l'esercizio dell'attivita' professionale».

4-ter. La disposizione di cui al comma 4-bis non si applica in caso di contratti di prestazione professionale in corso, sottoscritti in data certa anteriore a quella di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto.

DISPOSIZIONI VARIE

Il ricorso all'art. 30 del D. Lgs. n.165/2001

Art. 3, comma 8, della L. n. 56/2019, come modificato dall'art. 1, comma 14-ter, del D.L. n. 80/2021: “8. Fatto salvo quanto stabilito dall'articolo 1, comma 399, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, **fino al 31 dicembre 2024, 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”.

Art.30 del D. Lgs. n.165/2001

Le amministrazioni possono ricoprire posti vacanti in organico mediante **cessione del contratto di lavoro 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**. **È richiesto il previo assenso dell'amministrazione di appartenenza** nel caso in cui si tratti di **posizioni motivatamente infungibili**, di **personale assunto da meno di tre anni** o **qualora la suddetta amministrazione di appartenenza abbia una carenza di organico superiore al 20% nella qualifica corrispondente a quella del richiedente**.

E' fatta salva la **possibilità di differire**, per motivate esigenze organizzative, **il passaggio diretto del dipendente fino ad un massimo di 60 giorni** dalla ricezione dell'istanza di passaggio diretto ad altra amministrazione. Le disposizioni di cui ai periodi secondo e terzo **non si applicano al personale delle aziende e degli enti del servizio sanitario nazionale e degli enti locali con un numero di dipendenti a tempo indeterminato non superiore a 100** per i quali è comunque **richiesto il previo assenso dell'amministrazione di appartenenza**.

1.1. Per **gli enti locali con un numero di dipendenti compreso tra 101 e 250**, la percentuale di cui al comma 1 **è stabilita al 5%**; per gli enti locali con **un numero di dipendenti non superiore a 500**, la predetta percentuale **è fissata al 10%**. La percentuale di cui al comma 1 è da considerare all'esito della mobilità e riferita alla dotazione organica dell'ente.

(comma così modificato dall'art. 12, comma 1, lettera b), del decreto-legge n. 146 del 2021)

1-quinquies. **Per il personale non dirigenziale delle amministrazioni** di cui all'articolo 1, comma 2, delle autorità amministrative indipendenti e dei soggetti di cui all'articolo 70, comma 4, **i comandi o distacchi sono consentiti esclusivamente nel limite del 25% dei posti non coperti all'esito delle procedure di mobilità** di cui al presente articolo. La disposizione di cui al primo periodo **non si applica ai comandi o distacchi obbligatori, previsti da disposizioni di legge**, ivi inclusi quelli relativi agli uffici di diretta collaborazione, nonché a quelli relativi alla partecipazione ad organi, comunque denominati, istituiti da disposizioni legislative o regolamentari che prevedono la partecipazione di personale di amministrazioni diverse, nonché ai comandi presso le sedi territoriali dei ministeri, o presso le Unioni di comuni per i Comuni che ne fanno parte.».

2. **I comandi o distacchi, in corso alla data di entrata in vigore del presente decreto**, esclusi quelli di cui all'articolo 30, comma 1-quinquies, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come introdotto dal comma 1 del presente articolo, **cessano alla data del 31 dicembre 2022 o alla naturale scadenza**, se successiva alla predetta data, qualora le amministrazioni non abbiano già attivato procedure straordinarie di inquadramento di cui al comma 3.

3. **Al fine di non pregiudicare la propria funzionalità**, le amministrazioni interessate **possono attivare, fino al 31 dicembre 2022**, a favore del personale di cui al comma 2, **già in servizio a tempo indeterminato** presso le amministrazioni, le Autorità e **i soggetti di cui all'articolo 30, comma 1-quinquies**, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come introdotto dal comma 1 del presente articolo, eccettuato il personale appartenente al servizio sanitario nazionale e quello di cui all'articolo 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, **che alla data del 31 gennaio 2022 si trovava in posizione di comando o distacco, nel limite del 50% delle vigenti facoltà assunzionali e nell'ambito della dotazione organica, procedure straordinarie di inquadramento in ruolo** per il personale non dirigenziale, in deroga alle disposizioni di cui all'articolo 30 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

Per le procedure straordinarie di cui al presente comma **si tiene conto della anzianità maturata in comando o distacco, del rendimento conseguito e della idoneità alla specifica posizione da ricoprire**. **Non è richiesto il nulla osta dell'amministrazione di provenienza.**

Legge Bilancio 2019: art.1, comma 124

Il comma 124 disciplina una fattispecie già regolata da fonte contrattuale, stabilendo che, al fine di soddisfare la migliore realizzazione dei servizi istituzionali e di conseguire una economica gestione delle risorse, **gli enti locali** e le regioni **possono utilizzare, con il consenso dei lavoratori interessati, personale assegnato da altri enti** cui si applica il contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto Regioni ed enti locali **per periodi predeterminati e per una parte del tempo di lavoro d'obbligo mediante convenzione e previo assenso dell'ente di appartenenza.**

La convenzione **definisce**, tra l'altro, **il tempo di lavoro in assegnazione**, nel rispetto del vincolo dell'orario settimanale d'obbligo, **la ripartizione degli oneri finanziari e tutti gli altri aspetti utili per regolare il corretto utilizzo del lavoratore.**

Si applicano, ove compatibili, le disposizioni di cui all'articolo 14 del CCNL 22 gennaio 2004 del comparto Regioni-autonomie locali.

**DL n.80/201 - RAFFORZAMENTO DELLA CAPACITA' AMMINISTRATIVA DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI:
La modifica dell'art.52 co. 1-bis del D. Lgs. n.165/2001**

«1-bis. **I dipendenti pubblici**, con esclusione dei dirigenti e del personale docente della scuola, delle accademie, conservatori e istituti assimilati, **sono inquadrati in almeno tre distinte aree funzionali**. **La contrattazione collettiva individua, a valere sulle facoltà assunzionali, una ulteriore area per l'inquadramento del personale di alta specializzazione.**

Le progressioni all'interno della stessa area avvengono secondo principi di selettività, **in funzione delle capacità culturali e professionali, della qualità dell'attività svolta e dei risultati conseguiti**, attraverso l'attribuzione di fasce di merito.

Fatta salva una riserva di almeno il 50% delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni fra le aree **avvengono tramite procedura comparativa basata**

- sulla **valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre** anni di servizio,
- dell'**assenza di provvedimenti disciplinari**,
- del **possesso di titoli professionali e di studio ulteriori** rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area,
- nonché dal **numero e della tipologia degli incarichi rivestiti**.

2. **I limiti di spesa relativi al trattamento economico accessorio di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75**, compatibilmente con il raggiungimento degli obiettivi di finanza pubblica, **possono essere superati, secondo criteri e modalità da definire nell'ambito dei contratti collettivi nazionali di lavoro e nei limiti delle risorse finanziarie destinate a tale finalità.**

Art.1, comma 1-ter DL n.162/2019

Articolo 22 D. Lgs. n.75/2017 - Le progressioni di carriera

15. Per **il triennio 2020-2022**, le pubbliche amministrazioni, **al fine di valorizzare le professionalità interne, possono attivare, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali**, procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, **fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno**. Il numero di posti per tali **procedure selettive riservate non può superare il 30% di quelli previsti nei piani dei fabbisogni** come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria. In ogni caso, l'attivazione di dette procedure selettive riservate determina, in relazione al numero di posti individuati, **la corrispondente riduzione della percentuale di riserva di posti destinata al personale interno, utilizzabile da ogni amministrazione ai fini delle progressioni tra le aree di cui all'articolo 52 del decreto legislativo n. 165 del 2001**. Tali procedure selettive prevedono prove volte ad accertare la capacità dei candidati di utilizzare e applicare nozioni teoriche per la soluzione di problemi specifici e casi concreti. **La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni**, l'attività svolta e i risultati conseguiti, nonché **l'eventuale superamento di precedenti procedure selettive**, **costituiscono titoli rilevanti** ai fini dell'attribuzione dei posti riservati per l'accesso all'area superiore.

Il ricorso alle graduatorie

*Le amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, **possono utilizzare le graduatorie dei concorsi pubblici**, fatti salvi i periodi di vigenza inferiori previsti da leggi regionali, nel rispetto dei seguenti limiti*

- 1. le **graduatorie approvate negli anni 2018 e 2019** sono utilizzabili **entro tre anni dalla loro approvazione**;*
- 2. le **graduatorie approvate dall'anno 2020** sono utilizzabili entro **due anni dalla loro approvazione**.*

Corte di Conti, sez. regionale Sardegna (deliberazione n.85/2020): le graduatorie negli enti locali hanno validità triennale.

Utilizzo di graduatorie di altri enti

...il **comma 363 della legge n. 145 del 2018 ha abrogato** alcune disposizioni contenute nel decreto-legge n. 101 del 2013, ovvero l'art. 1, lettera b) del comma 3 e i commi 3-ter e 3-quater dell'art. 4.

In particolare, **l'art. 3, comma 3-ter, prevedeva che “resta ferma per i vincitori e gli idonei delle graduatorie di cui al comma 3 del presente articolo l'applicabilità dell'articolo 3, comma 61, terzo periodo, della legge 24 dicembre 2003, n. 350”.**

Il comma citato **è stato abrogato a decorrere dal 1° gennaio 2019.**

Tuttavia, **la legge n. 145 del 2018 NON HA ABROGATO** l'articolo 3, comma 61, terzo periodo, della legge n. 350 del 2003, che dispone: **“In attesa dell'emanazione del regolamento di cui all'articolo 9 della legge 16 gennaio 2003, n. 3, le amministrazioni pubbliche ivi contemplate, nel rispetto delle limitazioni e delle procedure di cui ai commi da 53 a 71, possono effettuare assunzioni anche utilizzando le graduatorie di pubblici concorsi approvate da altre amministrazioni, previo accordo tra le amministrazioni interessate”.**

... requisito normativo del **“previo accordo” tra le amministrazioni interessate...**

A tale riguardo, con **deliberazione n. 3/2019/PAR, la Sezione regionale di controllo per il Piemonte** ha affermato che **“se l’utilizzo delle proprie graduatorie è escluso per i posti istituiti o trasformati dopo l’indizione del concorso da parte dello stesso ente, è evidente che tale limite vale anche per l’utilizzo delle altrui graduatorie”** (cfr. anche Sezione regionale di controllo per l’Umbria, deliberazione n. 28/2018/PAR e Sezione regionale di controllo per il Piemonte, n. 114/2018).

In tal senso, la **Sezione regionale di controllo per l’Umbria, con deliberazione n. 124/2013**, ha affermato che ciò che rileva è che **“l’accordo stesso, che comunque deve intervenire prima dell’utilizzazione della graduatoria, si inserisca in un chiaro e trasparente procedimento di corretto esercizio del potere di utilizzare graduatorie concorsuali di altri Enti, così da escludere ogni arbitrio e/o irragionevolezza e, segnatamente, la violazione delle cennate regole di “concorsualità” per l’accesso ai pubblici uffici”**. (cfr. anche Sezione regionale di controllo per il Veneto, deliberazioni nn. 189/2018 e 371/2018, che si sofferma anche sugli altri requisiti richiesti dall’ordinamento ai fini del corretto e legittimo utilizzo della graduatoria di altro Ente).

Art. 17, comma 1-bis – D.L. n.162/2019

Scorrimento graduatorie ancora valide

*La norma consente agli enti locali, che intendano procedere ad assunzioni in attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, **di procedere allo scorrimento delle graduatorie ancora valide per la copertura dei posti previsti nel medesimo piano, anche in deroga all'art. 91, comma 4, del TUEL, quindi anche su posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso***

Art.17, comma 1 bis

1-bis. 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.

Art. 1, co.145 Legge bilancio 2020

All'articolo 19 del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, sono apportate le seguenti modificazioni:

Art. 19 Bandi di concorso – Comma 1. Fermi restando gli altri obblighi di pubblicità legale, le pubbliche amministrazioni pubblicano i bandi di concorso per il reclutamento, a qualsiasi titolo, di personale presso l'amministrazione, nonché i criteri di valutazione della Commissione e le tracce delle prove scritte **le tracce delle prove e le graduatorie finali, aggiornate con l'eventuale scorrimento degli idonei non vincitori.**

b) al comma 2, le parole: «aggiornato l'elenco dei bandi in corso » sono sostituite dalle seguenti: «aggiornati i dati di cui al comma 1»;

c) dopo il comma 2 è aggiunto il seguente:

Art. 19 Bandi di concorso – Comma 2. Le pubbliche amministrazioni pubblicano e tengono costantemente aggiornati i dati di cui al comma 1

Art. 19, comma « 2-bis – Aggiunto - I soggetti di cui all'articolo 2-bis assicurano, tramite il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri, la pubblicazione del collegamento ipertestuale dei dati di cui al presente articolo, ai fini dell'accessibilità ai sensi dell'articolo 4, comma 5, del decreto legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125 ».

Procedure
concorsuali e
obblighi di
pubblicazione

Art. 1, co.163 Legge bilancio 2020

163. Al decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) all'articolo 46, il comma 1 è sostituito dal seguente:

« 1. **L'inadempimento degli obblighi di pubblicazione** previsti dalla normativa vigente e **il rifiuto, il differimento e la limitazione dell'accesso civico**, al di fuori delle ipotesi previste dall'articolo 5-bis, **costituiscono elemento di valutazione negativa della responsabilità dirigenziale** a cui applicare la sanzione di cui all'articolo 47, comma 1-bis, **ed eventuale causa di responsabilità per danno all'immagine dell'amministrazione, valutata ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato e del trattamento accessorio** collegato alla performance individuale dei responsabili »;



Sanzioni per mancata pubblicazione di dati obbligatori e limitazione accesso civico

Art. 18, DL n.162/2019

Il ruolo del DFP
nelle
procedure
concorsuali e
del FORMEZ
nelle attività di
assistenza alle
attività
istituzionali
Per comuni
fino a 5.000
abitanti

1. All'articolo 3, della legge 19 giugno 2019, n. 56, dopo il comma 5, e' inserito il seguente:
«5-bis. **Al fine di accelerare le procedure assunzionali per il triennio 2020-2022**, il Dipartimento della funzione pubblica elabora, entro il 30 marzo 2020, **bandi-tipo volti a avviare le procedure concorsuali con tempestività e omogeneità di contenuti e gestisce le procedure concorsuali e le prove selettive** delle amministrazioni pubbliche che ne facciano richiesta.».

2. All'articolo 2, del decreto legislativo 24 gennaio 2010, n. 6, dopo il comma 4, e' aggiunto il seguente:
«4-bis. **A decorrere dall'anno 2020 e fino al 31 dicembre 2022, in via sperimentale, Formez PA fornisce**, attraverso le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente, sulla base delle indicazioni del Piano triennale delle azioni concrete per il sostegno e l'efficienza delle pubbliche amministrazioni, **adeguate forme di assistenza in sede o distanza, anche mediante l'utilizzo di specifiche professionalità a favore dei piccoli comuni** di cui all'articolo 1, della legge 6 ottobre 2017, n. 158, che ne facciano richiesta, **per il sostegno delle attività istituzionali fondamentali**.»

Comma 2 ... della richiamata legge *Ai fini della presente legge, per piccoli comuni si intendono i comuni con popolazione residente fino a 5.000 abitanti nonché i comuni istituiti a seguito di fusione tra comuni aventi ciascuno popolazione fino a 5.000 abitanti.*

Art. 18 D.L. n.162/2019

Abrogazione del comma 12 dell'art. 3 della legge 56/2019

COSA PREVEDE IL COMMA 12?

12. **Gli incarichi di presidente, di membro o di segretario di una commissione esaminatrice di un concorso pubblico per l'accesso a un pubblico impiego**, anche laddove si tratti di concorsi banditi da un'amministrazione diversa da quella di appartenenza e ferma restando in questo caso la necessità dell'autorizzazione di cui all'articolo 53 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, **si considerano ad ogni effetto di legge conferiti in ragione dell'ufficio ricoperto** dal dipendente pubblico o comunque conferiti dall'amministrazione presso cui presta servizio o su designazione della stessa.



Grazie per l'attenzione

