

| LE ASSUNZIONI, LA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO E LA LEGGE 56/2019 (CONCRETEZZA)

MATERIALE DIDATTICO A CURA DEL DOTT. ARTURO BIANCO

2 DOTT. ARTURO BIANCO

- Esperto gestione delle risorse umane, consulente amministrazioni pubbliche
- Autore di numerosi volumi, tra cui “La gestione del personale negli enti locali” (Cel editore 2018), “La manovra finanziaria 2017” (Cel editore), “Contrattazione decentrata, controlli e responsabilità” (Maggioli editore 2016), “La gestione associata dopo il DL n. 95/2012” (Maggioli editore 2012), “L’applicazione della legge Brunetta” (Sole 24 ore editore 2009)
- Dirige le riviste telematiche “Oggi PA”, “Il Bollettino del personale degli enti locali”, |”Città mia”, giornalista, collabora con Il Sole 24 Ore
- Già presidente Anci Sicilia, già componente la presidenza nazionale Anci, già dirigente Ancitel
- Già consulente DAGLA (Presidenza del Consiglio), Anci ed Aran

3 LE CAPACITA' ASSUNZIONALI 2019

- 100% dei risparmi delle cessazioni del 2018 (ritorna in vigore l'articolo 3, comma 5, DL 90/2014), applicazione dello stesso tetto anche negli anni successivi
- 100% dei risparmi delle cessazioni del 2019: le assunzioni si possono concretizzare solamente dopo l'effettiva cessazione (legge conversione DL 4/2019)
- Per le province continua ad applicarsi il comma 844 della legge 205/2017: 100% “se l'importo delle spese complessive di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non supera il 20 per cento delle entrate correnti relative ai titoli I, II e III”, 25% per gli altri casi
- Per le province assunzioni in via preferenziali per “attività in materia di viabilità e di edilizia scolastica”, con l'aggiunta delle figure di alto livello professionale di tecnici e di appalti pubblici
- Città metropolitane da equiparare ai comuni
- Enti non soggetti al patto di stabilità: 100% cessazioni o 100% risparmi delle cessazioni

4 LE ASSUNZIONI DEI VIGILI NEL 2019

- Articolo 35 bis DL 113/2018
- “i comuni che nel triennio 2016-2018 hanno rispettato gli obiettivi dei vincoli di finanza pubblica possono, nell'anno 2019, in deroga alle disposizioni di cui all'articolo 1, comma 228, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, assumere a tempo indeterminato personale di polizia municipale, nel limite della spesa sostenuta per detto personale nell'anno 2016 e fermo restando il conseguimento degli equilibri di bilancio. Le cessazioni nell'anno 2018 del predetto personale non rilevano ai fini del calcolo delle facoltà assunzionali del restante personale”
- Pareri limitativi Corte Conti Lombardia 52 e 61 ambedue del 2019 e Veneto 73/2019

5 LE CAPACITA' ASSUNZIONALI DEL QUINQUENNIO PRECEDENTE / I

- Dal triennio precedente si passa al quinquennio precedente con la legge di conversione del DL 4/2019
- Capacità assunzionali 2018
- Enti già non soggetti al patto di stabilità: sostituzione integrale dei cessati e per le unioni dei comuni in alternativa 100% dei risparmi delle cessazioni
- PA: 25% dei risparmi delle cessazioni
- Comuni da 1.001 a 5.000 abitanti: 100% dei risparmi derivanti dalle cessazioni se il rapporto tra spesa del personale e entrate correnti (dato medio dell'ultimo triennio) è inferiore al 24% nell'anno precedente
- Comuni oltre 1.000 abitanti: 75% dei risparmi delle cessazioni se hanno un rapporto dipendenti popolazione inferiore a quello previsto per gli enti dissestati e/o strutturalmente deficitari dal Decreto Ministro Interno 10.4.2017 o 90% se lasciano anche spazi finanziari inutilizzati inferiori allo 1% delle entrate

6 LE CAPACITA' ASSUNZIONALI DEL QUINQUENNIO PRECEDENTE/2

- Capacità assunzionali 2018/2
- Vigili urbani: 100% dei risparmi dei vigili cessati nel 2017
- Enti di area vasta: 25% dei risparmi delle cessazioni dell'anno precedente o 100% della spesa dei cessati se hanno un rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti dei titoli I, II e III inferiore al 20%. In primo luogo edilizia scolastica e viabilità
- Regioni: 75% se hanno una incidenza bassa (DL 50/2017) della spesa del personale sulle entrate correnti. In aggiunta possono effettuare assunzioni nel tetto del 100% dei risparmi dei cessati, per l'attivazione del numero unico per le emergenze 112, ma entro il tetto di 1 assunzione a questo fine ogni 30.000 abitanti e se dimostrano di non avere professionalità analoghe
- Si aggiungono le capacità assunzionali per le stabilizzazioni ex articolo 20 DLgs 75/2017

7 LE CAPACITA' ASSUNZIONALI DEL QUINQUENNIO PRECEDENTE/3

- Capacità assunzionali 2017
 1. 75% della spesa dei cessati nel 2016 se in linea con il tetto previsto per gli enti dissestati e/o strutturalmente deficitari;
 2. in caso contrario 25% dei risparmi delle cessazioni;
 3. comuni con popolazione compresa tra 1.000 e 3.000 abitanti 100% della spesa dei cessati se il rapporto tra spesa del personale e entrate correnti (dato medio dell'ultimo triennio) è inferiore al 24% nell'anno precedente
 4. vigili nel tetto dello 80% dei risparmi dei vigili cessati
 5. regioni nel tetto del 25% dei risparmi dei cessati o del 75% se hanno una incidenza bassa della spesa del personale sulle entrate correnti

8 LE CAPACITA' ASSUNZIONALI DEL QUINQUENNIO PRECEDENTE/4

- Enti di area vasta: stesso tetto alle assunzioni del 2018 per le cessazioni del triennio precedente
- Capacità assunzionali 2016: 25% risparmi cessazioni 2015; 100% enti con rapporto spesa personale/ corrente inferiore al 25%; 75% nei comuni con popolazione inferiore a 10.000 abitanti in caso di rispetto del rapporto tra dipendenti e popolazione previsto per gli enti dissestati
- Capacità assunzionali dirigenti triennio 2016/2018 100% dei risparmi dei cessati ?

9 LE CAPACITA' ASSUNZIONALI DEL QUINQUENNIO PRECEDENTE/4

- ANNO 2015
- Enti già assoggettati al patto di stabilità: 60% dei risparmi delle cessazioni del 2014; 100% per gli enti con rapporto tra spesa del personale e spesa corrente inferiore al 25%
- ANNO 2014
- Enti già assoggettati al patto di stabilità: 60% dei risparmi delle cessazioni del 2013; 80% per gli enti con rapporto tra spesa del personale e spesa corrente inferiore al 25%;
- ENTI GIA' NON SOGGETTI AL PATTO DI STABILITA': 100% DELLE CESSAZIONI

10 LE CAPACITA' ASSUNZIONALI DEL QUINQUENNIO PRECEDENTE/6

- Enti già non soggetti al patto di stabilità: tutte le cessazioni non sostituite dal 2007
- Deliberazione sezione autonomie Corte Conti 25/2017 sulle modalità di calcolo (quelle dell'anno in cui le stesse sono maturate)
- Utilizzazione dei resti delle capacità assunzionali del triennio precedente non utilizzate per sezioni di controllo della Corte dei Conti della Campania e della Sicilia (68/2017) se previste nell'anno sono state inserite nel programma del fabbisogno del personale.
- Sezioni di controllo della Corte dei Conti della Sicilia (176/2017) e della Campania (68/2017) è sufficiente che queste capacità siano inserite nella programmazione annuale e triennale per potere superare il triennio precedente previsto dal legislatore

II L'ARTICOLO 33 DEL DL 34/2019/I

- LE ASSUNZIONI NELLE REGIONI A STATUTO ORDINARIO
- ” A decorrere dalla data individuata dal decreto .. le regioni a statuto ordinario 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, anche differenziata per fascia demografica, della media delle entrate relative ai primi tre titoli delle entrate correnti relative agli ultimi 3 rendiconti approvati, considerate al netto di quelle la cui destinazione e' vincolata, ivi incluse, per le finalita' di cui al presente comma, quelle relative al servizio sanitario nazionale ed al netto del fondo crediti di dubbia esigibilita' stanziato in bilancio di previsione... (non come nel testo iniziale media delle entrate dei primi tre titoli ed ultimo rendiconto)
- Finalità: accelerazione degli investimenti pubblici, con particolare riferimento in materia di mitigazione rischio idrogeologico, ambientale, manutenzione di scuole e strade, opere infrastrutturali, edilizia sanitaria e gli altri programmi previsti dalla legge 30 dicembre 2018, n. 145

12 L'ARTICOLO 33 DEL DL 34/2019/2

- Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, previa intesa in Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano, 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 le regioni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni.

13 L'ARTICOLO 33 DEL DL 34/2019/3

- Le regioni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e le 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 per cento. A decorrere dal 2025 le regioni che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.

14 L'ARTICOLO 33 DEL DL 34/2019/4

- LE ASSUNZIONI NEI COMUNI
- “A decorrere dalla data individuata dal decreto .. 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 approvate considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.
- FINALITA': LE STESSE DELLE REGIONI

15 L'ARTICOLO 33 DEL DL 34/2019/5

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

16 L'ARTICOLO 33 DEL DL 34/2019/6

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

17 L'ARTICOLO 33 DEL DL 34/2019/7

- Meglio precisata la esclusione del personale educativo degli enti locali dai vincoli procedurali dettati dalla legge di bilancio 2018
- Ampliata la possibilità per gli enti locali di dare corso allo scorrimento delle graduatorie per le assunzioni
- Corte Conti Veneto n. 123/2019: non applicazione fino alla emanazione del Decreto del Ministero della Funzione Pubblica
- I dubbi (tetto spesa personale, calcolo spesa personale)
- Le conseguenze

18 IL VINCOLO DI PERMANENZA NELLA SEDE DI PRIMO INQUADRAMENTO

- Legge di conversione del DL n. 4/2019 (entrata in vigore 29 marzo)
- Viene esteso a tutte le PA il vincolo prima vincolante solamente per le amministrazioni statali di restare per almeno 5 anni nella “sede di prima destinazione” anche nel caso di regioni ed enti territoriali, ivi compresi quelle che non hanno una “articolazione territoriale”
- Da chiarire l’applicabilità anche al personale già in servizio che non ha maturato l’anzianità quinquennale

19 I CONCORSI UNICI

- Commi 300 e 360
- Le assunzioni da parte delle amministrazioni statali, fatte salve quelle “aventi competenza di spiccata professionalità”, sono svolte tramite concorsi unici gestiti dalla Funzione Pubblica tramite la commissione interministeriale RIPAM ed avvalendosi del supporto del Formez.
- Le procedure concorsuali potranno essere adeguatamente snellite, sulla base di uno specifico decreto della Funzione Pubblica da emanare entro la fine di febbraio 2019
- Questi concorsi non dovranno essere preceduti dalla mobilità volontaria di cui all’articolo 30 del D.Lgs. n. 165/2001
- Estensione del vincolo dei concorsi unici anche alle amministrazioni non statali a partire dalla data di adozione del Decreto della Funzione Pubblica
- Norma non applicabile a regioni ed enti locali

20 LO SCORRIMENTO DELLE GRADUATORIE/ I

- Commi 361, 363 e 365
- Le graduatorie concorsuali continuano a valere 3 anni (articolo 35, comma 5 ter, DLgs n. 165/2001)
- Le graduatorie dei concorsi banditi dallo I. l. 2019 “sono utilizzate esclusivamente per la copertura dei posti messi a concorso” (quindi divieto di scorrimento), salvo che per i vincitori cessati (legge conversione DL 4/2019)
- Abrogata le disposizioni per cui le amministrazioni possono bandire concorsi solamente una volta accertata “l'assenza, nella stessa amministrazione, di idonei collocati nelle proprie graduatorie”, nonché sullo scorrimento di graduatorie di altri enti e del vincolo per cui le assunzioni sono subordinate alla verifica della assenza nell'ente di vincitori di concorso non assunti (articolo 4, commi 3 lettera b), 3 ter e 3 quater DI n. 101/2013)
- Corte dei Conti della Sardegna n. 36/2019, Corte Conti Marche 41/2019 e implicitamente Puglia 72/2019 e Veneto 123/2019

21 LO SCORRIMENTO DELLE GRADUATORIE/2

- Precluso per i concorsi banditi a partire dal 2019, tranne che per la sostituzione dei vincitori e/o per il personale educativo e docente delle scuole comunali ...
- .. allo stato attuale
- Divieto per posti di nuova istituzione o trasformazione di posti esistenti
- Necessità di rispettare l'ordine di graduatoria e darsi criteri per la scelta dell'ente dalla cui graduatoria attingere
- Natura eccezionale della intesa con altre PA dopo la conclusione dell'esame

22 LA PROROGA DELLA VALIDITA' DELLE GRADUATORIE

- Comma 362
- Dallo 1/1/2010 al 31/12/2013 proroga al 30/9/2019 a condizione della frequenza di corsi di formazione e aggiornamento organizzati dall'ente e superamento di un "esame-colloquio diretto a verificarne la perdurante idoneità";
- Anno 2014 proroga al 30/9/2019; Anno 2015 proroga al 31.3.2020
- Anno 2016 proroga al 30/9/2020; Anno 2017 proroga al 31/3/2021
- Anno 2018 proroga al 31.12.2021;
- Dallo 1.1.2019 durata triennale dalla data di approvazione della graduatoria

23 IL SUPERAMENTO DEL VINCOLO DEL PAREGGIO DI BILANCIO

- Per il comma 823, a decorrere dal 2019 “cessa di avere applicazione” la sanzione del divieto di effettuare assunzioni di personale a qualunque titolo per gli enti che non hanno rispettato nell’anno precedente il pareggio di bilancio
- Per il saldo non negativo del 2018 permanenza dei vincoli di monitoraggio e certificazione
- Applicazione delle sanzioni per l’accertamento postumo del mancato rispetto nel 2017 del pareggio di bilancio
- Non applicazione delle sanzioni per il mancato rispetto del pareggio di bilancio alle PA che hanno rinnovato gli organi di governo nel giugno del 2018

24 LE CONDIZIONI PER LE ASSUNZIONI

- Rispetto nell'anno precedente del tetto di spesa del personale;
- Attestazione che non vi sono dipendenti in eccedenza e/o in sovrannumero;
- Adozione del piano delle azioni positive o delle pari opportunità
- Attivazione della piattaforma telematica per la certificazione dei crediti;
- Rispetto dei termini per l'adozione dei documenti contabili e per la trasmissione alla banca dati delle amministrazioni pubbliche delle relative informazioni;
- A parere della Sezione di controllo della Corte dei Conti della Sardegna approvazione del piano delle performance.
- Adozione della programmazione del fabbisogno ed invio alla FFPP tramite Sico
- Corretto invio dei dati sulla utilizzazione di spazi finanziari per la realizzazione di opere pubbliche ex legge n. 232/2016
- Mancato rispetto del saldo inferiore al 3% delle entrate finali (comma 476 legge 232/2016) (secondo alcuni abrogato)
- Monitoraggio del rispetto del pareggio di bilancio e trasmissione alla RGS (a prescindere dal rispetto effettivo)

25 LA MOBILITA' VOLONTARIA

- Vincolo di permanenza nella sede di prima assegnazione per almeno 5 anni introdotto dal dl n. 4/2019
- Facoltativa nel triennio 2019/2021
- Neutra ai fini del risparmio per le cessazioni e delle capacità assunzionali se è interessato un ente senza vincoli alle assunzioni
- Occorre darsi un bando ed un regolamento con la individuazione delle regole per la selezione
- Obbligo di parere positivo/nulla osta dell'ente datore di lavoro
- Obbligo di pubblicazione sul sito per almeno 30 giorni

26 LE PROGRESSIONI VERTICALI

- Previsioni del d.lgs. n. 75/2017 per il triennio 2018/2020 dopo la abrogazione operata dal d.lgs. n. 150/2009
- Tetto massimo del 20% dei posti messi a concorso/delle assunzioni dall'esterno nella categoria
- Possesso dello stesso titolo di studio previsto per l'accesso dall'esterno
- Entro il tetto massimo del 50% unitamente alle progressioni di carriera (concorsi con riserva)
- Carattere comunque concorsuale

27 LA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO/I

- Previsione di un adeguamento progressivo delle Linee Guida sulla performance e sul fabbisogno (obiettivi comuni e profili prioritari per le assunzioni)
- Incertezza sulla natura giuridica e sul loro carattere vincolante
- “Gli enti territoriali opereranno, nell’ambito dell’autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica”.
- Adeguamento obbligatorio dal 25 settembre 2018
- superamento delle piante organiche
- prevalenza assegnata alla programmazione del fabbisogno: essa può modificare la dotazione organica entro il tetto di spesa teorica
- Assenza del vincolo alla soppressione dei posti vacanti

28 LA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO/2

- Preventiva analisi delle condizioni dell'ente
- attenzione alla necessità di acquisire professionalità ed innovative (riserva per le ulteriori Linee Guida)
- stretto collegamento con il piano delle performance: applicazione delle sue priorità, superamento della logica della mera sostituzione del personale cessato
- definizione di una metodologia
- Stimolo “a forme di riconversione professionale volte a privilegiare il potenziamento delle funzioni istituzionali e di core business piuttosto che di quelle di supporto o di back office”
- Piani triennali del fabbisogno del personale (PTFP) da standardizzare quantitativamente (consistenza numerica) e qualitativamente (tipologie professionali, anche emergenti, necessarie)

29 LA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO/3

- Proposta dirigenziale
- Collegamento con il DUP: entro il 31/7 si deve adottare la programmazione del fabbisogno per il triennio successivo
- Obbligo di pubblicazione sul sito
- Superamento della nozione tradizionale di dotazione organica intesa come un “contenitore rigido”
- PTFP: “strumento programmatico, modulabile e flessibile, per le esigenze di reclutamento e di gestione delle risorse umane necessarie all’organizzazione”
- Necessità della sua coerenza con la organizzazione degli uffici
- “per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l’indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente”

30 LA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO/4

- Superamento della nozione tradizionale di dotazione organica intesa come un “contenitore rigido”
- PTFP: “strumento programmatico, modulabile e flessibile, per le esigenze di reclutamento e di gestione delle risorse umane necessarie all’organizzazione”
- Necessità della sua coerenza con la organizzazione degli uffici
- “per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l’indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente”
- “nel rispetto degli indicatori di spesa potenziale massima, le amministrazioni, nell’ambito del PTFP, potranno procedere annualmente alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale, in base ai fabbisogni programmati, nel rispetto di quanto previsto dall’articolo 2, comma 10-bis, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95 e garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione”

3 | LA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO/5

- “Tale rimodulazione individuerà la dotazione di personale che l’amministrazione ritiene rispondente ai propri fabbisogni e che farà da riferimento per l’applicazione di quelle disposizioni di legge che assumono la dotazione o la pianta organica come parametro di riferimento” (ad esempio articolo 110 TUEL)
- Nel PTFP la dotazione organica va espressa in termini finanziari. Partendo dall’ultima dotazione organica adottata, si ricostruisce il corrispondente valore di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche. Resta fermo che, in concreto, la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali e dall’articolo 20, comma 3, del d.lgs. 75/2017, non può essere superiore alla spesa potenziale massima, espressione dell’ultima dotazione organica adottata o, per le amministrazioni, quali le Regioni e gli enti locali, che sono sottoposte a tetti di spesa del personale, al limite di spesa consentito dalla legge” (parere Corte Conti Puglia 111/2018)

32 LA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO/6

- Parere Corte Conti Puglia 111/2018
- Sulla base delle Linee Guida per la programmazione del fabbisogno del personale adottate dalla Funzione Pubblica con decreto dello 8 maggio 2018, “prevedono il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica introdotto dall’art.6 del D.Lgs n.165/2001, come modificato dall’art.4 del D.Lgs. n. 75/2017, affermano c e “la stessa dotazione organica si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile e che per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l’indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente ”. Il mutato quadro normativo attribuisce centralità al piano triennale del fabbisogno di personale che diviene 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”.

33 LA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO/7

- il tetto di spesa per la dotazione organica deve intendersi fissato, come da indicazioni delle Linee Guida della Funzione Pubblica, nella spesa media sostenuta per il personale nel triennio 2011/2013. Al riguardo viene richiamato il principio di diritto contenuto nella deliberazione della sezione autonomie della Corte dei Conti n. 27/2015: “il contenimento della spesa di personale va assicurato rispetto al valore medio del triennio 2011/2013, prendendo in considerazione la spesa effettivamente sostenuta in tale periodo, senza, cioè, alcuna possibilità di ricorso a conteggi virtuali. Nel delineato contesto, le eventuali oscillazioni di spesa tra un’annualità e l’altra, anche se causate da contingenze e da fattori non controllabili dall’ente, trovano fisiologica compensazione nel valore medio pluriennale e nell’ampliamento della base temporale di riferimento”.
- *E gli aumenti contrattuali?*
- *Ed il superamento della categoria D posizione giuridica 3?*

34 LA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO/8

- “nel programmare le assunzioni per le professionalità da acquisire sulla base delle facoltà assunzionali vigenti o dei previsti tetti di spesa, occorre verificare se esistono margini di rimodulazione della dotazione organica, da esprimere nel PTFP, nel rispetto del limite finanziario massimo della dotazione di spesa potenziale individuato sulla base delle indicazioni sopra riportate”
- Operare un distinzione tra le risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio a tempo indeterminato, i possibili costi futuri da sostenere per il personale assegnato in mobilità temporanea, le varie tipologie di assunzioni flessibili, i risparmi delle cessazioni a tempo indeterminato dell'anno precedente, le facoltà assunzionali, le risorse necessarie per le categorie protette, le mobilità in entrata.
- “Il PTFP deve essere redatto senza maggiori oneri per la finanza pubblica e deve indicare la consistenza, in termini finanziari, della dotazione organica nonché il valore finanziario dei fabbisogni programmati che non possono superare la “dotazione” di spesa potenziale derivante dall'ultimo atto approvato o i limiti di spesa di personale previsti.”

35 LA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO/9

- “L’attività di programmazione dei fabbisogni deve contemplare l’eventuale ripensamento, ove necessario, anche degli assetti organizzativi.
- 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

36 LA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO/10

- dimensionamento del personale utilizzato per funzioni di supporto (gestione delle risorse umane, sistemi informativi, servizi manutentivi e logistici, affari generali, provveditorati e contabilità) in misura non superiore al 15 per cento delle risorse umane complessivamente utilizzate da ogni amministrazione, mediante processi di riorganizzazione e di formazione e riconversione del personale addetto alle predette funzioni che consentano di ridurre il numero in misura non inferiore all'8 per cento all'anno fino al raggiungimento del limite predetto. Occorre altresì valutare i vantaggi di efficienza derivanti dalla digitalizzazione dei processi di back-office e di front-office”.
- “snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico.”.
- “alleggerire le strutture organizzative, eliminare le duplicazioni e razionalizzare gli assetti”.

37 LA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO/ I I

- individuazione dei sovrannumeri e delle eccedenze; alla indicazione della mobilità interna ed esterna, alle progressioni di carriera e verticali e ad “assunzioni a tempo indeterminato previste nel triennio, nonché ad ogni forma di ricorso a tipologie di lavoro flessibile”. “Lo strumento della mobilità interna non va sottovaluto”.
- “La quota d’obbligo deve essere garantita dalle amministrazioni anche in presenza di eventuali divieti sanzionatori, purché non riconducibili a squilibri di bilancio”.
- “Nel PTFP occorre, infine, dare puntualmente conto dell’eventuale applicazione dell’articolo 6-bis del d.lgs. 165/2001
- “una eventuale reinternalizzazione è subordinata al rispetto della normativa in materia di accesso all’impiego nelle pubbliche amministrazioni nonché all’invarianza di oneri per la finanza pubblica”

38 LE STABILIZZAZIONI

- Possibilità e non vincolo
- I requisiti di cui al Dlgs n. 75/2017
- Il tetto del 50% delle capacità assunzionali 2018/2019/2020 e la utilizzazione dei tagli della spesa per le assunzioni flessibili
- I vincoli concorsuali
- I nodi aperti (tra cui capienza nella dotazione organica, tetto del 25% della categoria per i part time)

39 LA LEGGE CD CONCRETEZZA (N. 56/2019)

- Approvazione definitiva del ddl “Interventi per la concretezza delle azioni delle Pubbliche Amministrazioni e la prevenzione dell’assenteismo”
- Suddivisa in 6 articoli
- Rafforzato e vincolante per tutte le PA, ivi comprese le regioni a statuto speciale
- Norma operative e rimesse alla preventiva emanazione di provvedimenti attuativi
- Norme sui buoni pasto: sostituzione di quelli concessi da PA ai propri dipendenti ed emessi da società fallite. Nuovi meccanismi di tutela rispetto a questo rischio

40 LA LEGGE CD CONCRETEZZA: LA MOBILITA'

- Le PA, nel triennio 2019/2021 possono dare corso ad assunzioni senza l'esperimento preventivo della mobilità volontaria
- Mobilità cd obbligatoria: superata la possibilità di chiedere negli ultimi 6 mesi del collocamento in disponibilità di essere ricollocato nella categoria immediatamente inferiore, introdotta la risoluzione del rapporto di lavoro maturati 2 anni dalla data a partire dalla quale è stata attribuita la indennità per i dipendenti pubblici in disponibilità e/o se il dipendente per 2 volte rifiuti l'assegnazione ad altro posto nella stessa provincia
- Obbligo della comunicazione non esteso alle assunzioni ex articolo 110 TUEL e ex articolo 19 DLgs n. 165/2001
- Obbligo per le PA di comunicare alla Funzione Pubblica ed alle strutture regionali l'eventuale rinuncia o mancata accettazione della assunzione da parte dei dipendenti pubblici in disponibilità.
Termine di 2 mesi per il quale la mancata risposta della Funzione Pubblica alle PA sulla esistenza di personale pubblico in disponibilità equivale ad una comunicazione negativa, viene ridotto a 45 giorni.

4 | LA LEGGE CD CONCRETEZZA: LE ASSUNZIONI

- Le assunzioni delle categorie protette anche per personale con requisito di accesso superiore alla scuola dell'obbligo
- il presidente ed i componenti delle commissioni di concorso possono essere scelti anche tra il personale pubblico in quiescenza da non più di 4 anni
- incarichi "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".
- Adeguamento dei compensi con DPCM per i componenti le commissioni nominate dopo la sua entrata in vigore.
- I compensi erogati ai dirigenti quali componenti commissioni di concorso, fermo restando il tetto complessivo dei compensi dei dipendenti pubblici, non entrano nel principio della onnicomprensività del salario accessorio.
- Nello Stato 100% dei risparmi dei cessati e snellimento delle procedure

42 LA LEGGE CD CONCRETEZZA: LA MOBILITÀ TRA PA E PRIVATI

- Estensione dai soli dirigenti a tutto il personale della possibilità di essere collocati in aspettativa per svolgere attività per conto di privati e possibilità, con una proroga, di arrivare a 10 anni. Per questi dipendenti divieto nei 2 anni successivi di essere adibiti a compiti di controllo nei confronti di tali società
- il periodo massimo di 12 mesi di aspettativa non retribuita ai dipendenti pubblici, anche per l'avvio di nuove attività imprenditoriali e/o professionali, che le PA possono prevedere diventa prorogabile per una sola volta, per cui si può arrivare al periodo massimo di 24 mesi

43 LA LEGGE CD CONCRETEZZA: LO SPECIFICO NUCLEO

- Istituzione del Nucleo delle azioni concrete di miglioramento della efficienza amministrativa, denominato Nucleo della Concretezza
- Approvazione di uno specifico piano triennale, previa intesa Conferenza Unificata
- Sopralluoghi del Nucleo presso le PA
- Intervento eventuale del Prefetto

44 LA LEGGE CD CONCRETEZZA: CONTRASTO ALL'ASSENTEISMO

- Introduzione, ad invarianza di spesa, di sistemi di verifica biometrica dell'identità e di videosorveglianza degli accessi, in sostituzione dei diversi sistemi di rilevazione automatica, attualmente in uso
- Istituzione di uno specifico Fondo
- Emanazione di un DPCM, previo parere del Garante ed intesa in Conferenza Unificata
- Applicazione dei controlli sulla presenza ai dirigenti contrattualizzati
- Tutti i dirigenti adeguano la propria prestazione lavorativa nella sede di lavoro alle esigenze dell'organizzazione e dell'incarico dirigenziale svolto, nonché a quelle connesse con la corretta gestione e il necessario coordinamento delle risorse umane