

PARTE I

Programmazione del fabbisogno del personale e le modalità di reclutamento e istituti utilizzabili a decorrere dal 2025. Le novità della Legge di Bilancio 2025.

- 1. LA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE: CALCOLO, CONDIZIONI. LIMITI: IL TURN OVER**
- 2. MOBILITA' OBBLIGATORIA E FACOLTATIVA DAL 2025**
- 3. COMANDI E DISTACCHI**
- 4. SCAVALCHI CONDIVISI E DI ECCEDEENZA**
- 5. ATTINGIMENTO GRADUATORIE: VIGENZA, MODALITA' OPERATIVE E NOVITA'**
- 6. IL PORTALE DEL RECLUTAMENTO: POSSIBILITA' E MODALITA' DI UTILIZZO**
- 7. ASSUNZIONI CON CONTRATTI FLESSIBILI.**
- 8. STABILIZZAZIONI E RISERVE**

Avv. Sonia Lamberti

Segretario Generale

IL 2025 E' UN ANNO DI CAMBIAMENTI IN MATERIA DI PROGRAMMAZIONE E CALCOLO DEGLI SPAZI ASSUNZIONALI E DEI LIMITI ALLA SPESA DEL PERSONALE

MA QUALI SONO?

Articolo 1, comma 557, 557-bis, 557-ter e 557-quater della legge 27 dicembre 2006, n. 296	557-557BIS OBBLIGO CONTENIMENTO SPESA DI PERSONALE LORDO ONERI E IRAP- NETTO RINNOVI CONTENIMENTO CCDI INCLUSI COCOCO, SOMMINISTRAZIONE,11° Il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione. (2011/2013)
Art. 33 dl.34/2019 convertito con modificazioni dalla Legge 28 giugno 2019, n. 58	e, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati , considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione
Decreto Ministeriale 17 marzo 2020	Vedasi seguito tab 1,2,3.
Rapporto tra 557quater e dl 17.03.2020?	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.
Circolare Ministero dell'Interno 08 giugno 2020	Art 2_ calcolo lordo oneri. Netto irap Fcde del bil di previsione corrente
DL 80 2021	piao
art. 5, comma 2 del DM	solo per il periodo 2020-2024, ai comuni virtuosi di poter utilizzare i cosiddetti resti delle capacità assunzionali dei cinque anni antecedenti al 2020. L'utilizzo della quota rimasta inutilizzata di turn over 2015/2019, calcolata sulle cessazioni di personale 2014/2018, poteva avvenire in

	deroga agli incrementi calmierati stabiliti dalla Tabella 2, fermo restando il limite massimo teorico di cui alla Tabella 1.
articolo 1, comma 47, della legge n. 311/2004	Neutralita' mobilita' no
art. 52, comma 1-bis, del d.lgs. 165/2001	a: "Fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni fra le aree e, negli enti locali, anche fra qualifiche diverse, avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali, ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti p
Voci escluse	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). Si veda in proposito la delibera Corte conti, Sez. controllo per il Veneto, delibera 15 aprile 2021, n. 105; • 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. 110 DDL 2112 Legge di bilancio	

Art. 110 DDL 2112 Legge di bilancio: Turn over sì o turn over no?

I. 56 2019 ART 3 C 1	Per le amministrazioni di cui al primo periodo con più di 20 dipendenti in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, la percentuale ivi prevista è pari al 75 per cento per l'anno 2025 e al 100 per cento a decorrere dall'anno 2026. Le disposizioni del terzo periodo non si applicano al personale togato delle magistrature e agli avvocati e procuratori dello Stato per i quali, a decorrere dall'anno 2025, le assunzioni sono consentite sino al 100 per cento delle unità cessate nell'anno precedente ».
articolo 66 del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n.133	a) al comma 9-bis, secondo periodo, le parole: « del cento per cento a decorrere dall'anno 2016 » sono sostituite dalle seguenti: « del 100 per cento per gli anni dal 2016 al 2024, del 75 per cento per l'anno 2025 e del 100 per cento a decorrere dall'anno 2026 »; b) al comma 13-bis, secondo periodo, le parole: « del 100 per cento a decorrere dall'anno 2018 » sono sostituite dalle seguenti: « del 100 per cento per gli anni dal 2018 al 2024, del 75 per cento per l'anno 2025 e del 100 per cento a decorrere dall'anno 2026 »
articolo 9 del decreto legislativo 25 novembre 2016, n. 218, il comma 2 è sostituito dal seguente:	2. L'indicatore del limite massimo alle spese di personale è calcolato annualmente rapportando le spese complessive per il personale di competenza dell'anno di riferimento alla media delle entrate individuate, per gli Enti che adottano la contabilità finanziaria, dalle entrate correnti come risultanti dagli ultimi tre bilanci consuntivi approvati. Per gli Enti che adottano la contabilità civilistica si fa riferimento alle voci dei ricavi del conto economico corrispondenti. Negli Enti tale rapporto non può superare l'80 per cento. Per l'anno 2025 gli Enti e gli istituti di ricerca di cui al presente decreto non possono procedere ad assunzioni di personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato in misura superiore a un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 75 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente ».

	9. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, per l'anno 2025 le regioni a statuto ordinario, gli enti locali con più di 20 dipendenti in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura non possono procedere ad assunzioni di personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato in misura superiore a un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 75 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. Le economie derivanti dall'attuazione del presente comma restano annualmente acquisite ai bilanci degli enti.
	12. Al fine di garantire maggiore efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa, i risparmi permanenti conseguiti a seguito dell'effettuazione di assunzioni di personale a tempo indeterminato in misura inferiore a quella consentita dalla legislazione vigente in materia di turn over, asseverati dai rispettivi organi di controllo, possono essere destinati ad incrementare i fondi per il trattamento accessorio del personale delle amministrazioni destinatarie delle disposizioni dei commi da 1 a 10 del presente articolo per un importo, non superiore al 10 per cento del valore dei predetti fondi, determinato per l'anno 2016 ai sensi dell'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, e certificato ai sensi dell'articolo 40-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, o delle analoghe disposizioni previste dai rispettivi ordinamenti, al netto delle eventuali risorse per lavoro straordinario ivi presenti.

La Corte ha spiegato che il nuovo sistema disegnato dal D.L. 34/2019, si riferisce ai soli contratti a tempo indeterminato, mentre il limite di spesa di cui alla richiamata L. 296/2006 riguarda l'intero aggregato della spesa di personale ed è derogabile nelle sole ipotesi previste dalla legge. Tra tali deroghe l'ARTICOLO 110, COMMI 8-10 182 e l'art. 7, comma 1, del richiamato D.M. 17 marzo 2020 con riferimento alla maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato.

CORTE DEI CONTI DELIBERA 21.11.2024 N. 19: La Sezione ritiene che resti *“impregiudicata la possibilità di effettuare nuove assunzioni nei limiti di cui all'art. 3, co. 5, del d.l. n. 90/2014, ad eccezione di collocazione del comune nella c.d. terza fascia, nell'ambito della quale la facoltà assunzionale per turn-over è inferiore al 100% e, per il regolatore, di stabilire regole più flessibili in ragione della sopravvenienza del c.d. decreto anticipi che ha determinato, per il 2024, un diffuso sfioramento dei limiti percentuali di cui alla tabella dell'art. 5 d.a.”*.

Il “programma” triennale di fabbisogno del personale, viene introdotto originariamente **dall’art. 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449**, è stato **ripreso con l’art.91 del d.lgs. n. 267/2000 e dall’art. 6 del DLgs 165/2001** ;

il concetto di **dotazione** che supera la **pianta organica** è figlio della privatizzazione del pubblico impiego che prende le mosse dalla riforma del **d.lgs 29/1993**, dando avvio alla **seconda privatizzazione del pubblico impiego**, realizzata con **d.lgs. 80/1998 e poi compiuta e messa a sistema con il T.U. di cui al D.lgs 165/2001**

Richiamato nell’art 15 CCNL 1999 viene poi ripreso nel Tuel e nel TuPi;

Si supera il concetto statico di pianta organica che faceva leva sui carichi di lavoro con inevitabile logica incrementale e si passa alla **dotazione organica che è fotografia dei “posti” necessari a realizzare la mission dell’Ente** evidenziando quelli coperti con quelli da coprire. Anche il concetto di dotazione organica sembra scontare una certa rigidità. Con l’art. 17 della Legge delega n. 124/15 poi **dall’art 4 del D.lgs 75/17 che modifica l’art. 6 del Dlgs 165/01**, si supera il concetto di dotazione organica (almeno come prospettiva) e si vira verso il concetto di **fabbisogno**, dove la “dotazione” vista come assetto flessibile legato al fabbisogno funzionale agli scopi dell’Ente è condizionata all’aspetto finanziario di sostenibilità sia rispetto al bilancio sia rispetto ai vincoli di legge.

Il piano è stato **poi disciplinato dall’art. 6, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165**, modificato **dall’art. 4, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75**, il quale dispone che *“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”*

Cit.:

“Art. 6. *Organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale*

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.

3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, 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”.

NB: con la c.d. Legge Madia, il **Dlgs 75/17 che supera la dotazione e spinge verso il fabbisogno**, si riepande altresì l'area della contrattazione e si reintroducono meccanismi di stabilizzazione che vedremo

Venendo ad oggi, lo scopo principale dell'armonizzazione contabile è stato quello di rafforzare la programmazione e conseguentemente l'efficacia e la monitorabilità della gestione nella fase attuativa attraverso un processo di **previsione-monitoraggio-adeguamento-rendicontazione** ad aggiornamenti costanti e progressivi, cercando così di creare un circuito virtuoso.

L'art. 151 del Dlgs 267/2000 viene così modificato con l'introduzione del DUP.

L'art 170 c.5 descrive le finalità del DUP la cui disciplina dettagliata è contenuta nel p.c.a. 4.1.

Il Documento unico di programmazione ha carattere generale e costituisce la guida strategica ed operativa dell'ente. Esso si compone di due sezioni: la Sezione strategica e la Sezione operativa. La prima ha un orizzonte temporale di riferimento pari a quello del mandato amministrativo, la seconda pari a quello del bilancio di previsione.

2021: NASCE IL P.I.A.O ***INVIARE E CONSULTARE SU: <https://piao.dfp.gov.it/>***

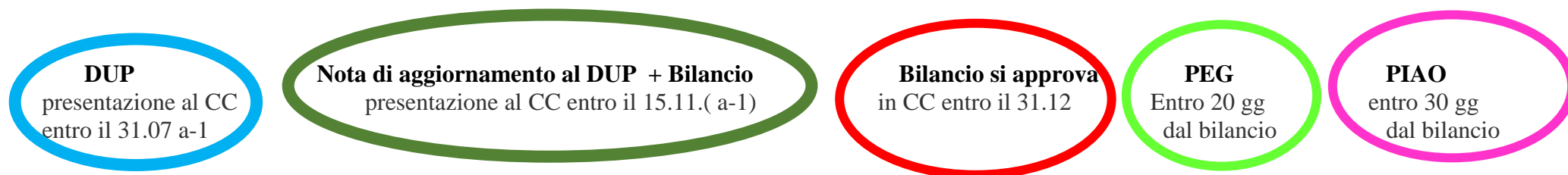
L'art. 6, comma 1, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito in legge 6 agosto 2021, n. 113, stabilisce che “*per assicurare la qualità e la trasparenza dell’attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione 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 cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2021, n.190*”.

Con d.P.R. 24 giugno 2022, n. 81, “Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”, per le amministrazioni con più di cinquanta dipendenti, non vi è la soppressione, “in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)”, degli adempimenti inerenti: al Piano dei fabbisogni ex art. 6, d.lgs. 165/2001; al Piano delle azioni concrete, di cui agli artt. 60 *bis* e 60 *ter* del medesimo decreto legislativo; al Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio, di cui all'art. 2, comma 594, lett. a), della legge 24 dicembre 2007, n. 244; al Piano della *performance*, indicato nell'art. 10 del d.lgs. 150/2009; al Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza, art. 1, commi 5, lett. a) e 60, lett. a), della legge 190/2012; al Piano organizzativo per il lavoro agile, art. 14, comma 1, legge 7 agosto 2015, n. 124; al Piano di azioni positive, art. 48, comma 1, d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198. Relativamente agli enti locali, è previsto che il piano dettagliato degli obiettivi e il piano della *performance* siano anch'essi assorbiti nel PIAO

Con decreto ministeriale 30 giugno 2022, n. 132, “Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione”. Gli articoli 3, 4 e 5 individuano le sezioni componenti il piano:

- la sezione **Valore pubblico**, *Performance* e *Anticorruzione*, ripartita nelle rispettive sottosezioni di programmazione;
- la sezione **Organizzazione e Capitale umano**, ripartita nelle sottosezioni di programmazione; struttura organizzativa; organizzazione del lavoro agile; piano triennale dei fabbisogni di personale;
- la sezione **Monitoraggio**, che “indica gli strumenti e le modalità di monitoraggio, incluse le rilevazioni di soddisfazione degli utenti, delle sezioni precedenti, nonché i soggetti responsabili”.

L’art. 2, comma 2, precisa che “*sono esclusi dal Piano integrato di attività e organizzazione gli adempimenti di carattere finanziario*” non contenuti nell’art. 6, comma 2, del d.l. n. 80/2021: ne deriva che il rapporto di necessaria presupposizione deve estendersi al nuovo strumento di programmazione integrata, configurandosi nella sequenza:



QUINDI :

Mentre il Dup rappresenta il **presupposto programmatico** del bilancio di previsione e -come tale- la sua approvazione compete al consiglio e deve intervenire a monte del preventivo, il Piao rappresenta uno **strumento prettamente gestionale** che deve essere approvato dalla Giunta. In un’ottica puramente formale, la coesistenza fra i due documenti parrebbe regolata dallo stesso allegato 4/1, il quale, dopo le modifiche introdotte dal D.M. 29 agosto 2018, stabilisce che “Nel caso in cui la legge preveda termini di

adozione o approvazione dei singoli documenti di programmazione successivi a quelli previsti per l'adozione o l'approvazione del Dup, tali documenti di programmazione possono essere adottati o approvati autonomamente dal Dup, fermo restando il successivo inserimento degli stessi nella nota di aggiornamento al Dup”.

Secondo la Commissione Arconet la disciplina del PIAO “ha determinato il venir meno dello stretto collegamento tra la programmazione strategica e quella operativa che caratterizzava la disciplina originaria del DUP e consentiva agli enti locali di definire contestualmente il quadro complessivo della programmazione e le risorse, non solo finanziarie, da destinare alla realizzazione degli obiettivi”

QUINDI...cosa cambia dal 2023 rispetto al DUP?

Il DM 25 luglio 2023 modifica in parte i suoi contenuti.

Il DM, all'articolo 1, lettera g), modifica il paragrafo 8.2 del principio contabile relativo alla programmazione, che adesso stabilisce: “La programmazione delle risorse finanziarie per tutti gli anni previsti dal DUP, da destinare ai fabbisogni di personale è determinata sulla base della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, tenendo conto delle esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi. La programmazione di tali risorse finanziarie costituisce il presupposto necessario per la formulazione delle previsioni della spesa di personale del bilancio di previsione e per la predisposizione e l'approvazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale nell'ambito della sezione Organizzazione e capitale umano del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) di cui all'art. 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113”.

il **DM 132/2022** a proposito della programmazione del Piao stabilisce che All'articolo 4, comma 1, lettera c), stabilisce che il 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 dismissioni di servizi, attività o funzioni; 3) le strategie di copertura del fabbisogno, ove individuate”.

Oggi leggiamo del principio contabile applicato 4.1:

“8.2. La Sezione Operativa (SeO)

*La SeO è redatta, per il suo **contenuto finanziario, per competenza** con riferimento all'intero periodo considerato, e per cassa con riferimento al primo esercizio, si fonda su valutazioni di natura economico-patrimoniale e copre un arco temporale pari a quello del bilancio di previsione.*

La SeO supporta il processo di previsione per la predisposizione della manovra di bilancio.

La SeO individua, per ogni singola missione, i programmi che l'ente intende realizzare per conseguire gli obiettivi strategici definiti nella SeS. Per ogni programma, e per tutto il periodo di riferimento del DUP, sono individuati gli obiettivi operativi annuali da raggiungere.

Finalità:

a) programmatico b) di guida al Consiglio e alla Giunta

c) costituire il presupposto dell'attività di controllo strategico e dei risultati conseguiti dall'ente, con particolare riferimento allo stato di attuazione dei programmi nell'ambito delle missioni e alla relazione al rendiconto di gestione.

Il contenuto minimo della SeO è costituito:

*a) per la parte spesa, da una redazione per programmi all'interno delle missioni, con indicazione delle **finalità** che si intendono conseguire, della **motivazione** delle scelte di indirizzo effettuate e delle risorse **finanziarie umane¹** e strumentali ad esse destinate;*

j) dalla programmazione delle risorse finanziarie da destinare ai fabbisogni di personale a livello triennale e annuale entro i limiti di spesa e della capacità assunzionale dell'Ente in base alla normativa vigente (1);

La SeO si struttura in due parti fondamentali:

¹ Aggiornamento previsto dal **decreto ministeriale 25 luglio 2023.**

- Parte 1, nella quale sono descritte le motivazioni delle scelte programmatiche effettuate, sia con riferimento all'ente sia al gruppo amministrazione pubblica, e definiti, per tutto il periodo di riferimento del DUP, i singoli programmi da realizzare ed i relativi obiettivi annuali;
- Parte 2, contenente la programmazione dettagliata, relativamente all'arco temporale di riferimento del DUP, delle opere pubbliche, delle risorse finanziarie da destinare ai ~~dei~~ fabbisogni di personale entro i limiti di spesa e della capacità assunzionale dell'Ente in base alla normativa vigente, e delle alienazioni e valorizzazioni del patrimonio².

~~La programmazione del fabbisogno di personale che gli organi di vertice degli enti sono tenuti ad approvare, ai sensi di legge, deve assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e i vincoli di finanza pubblica.~~

La programmazione delle risorse finanziarie per tutti gli anni previsti dal DUP, da destinare ai fabbisogni di personale è determinata sulla base della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, tenendo conto delle esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi.

La programmazione di tali risorse finanziarie costituisce il presupposto necessario per la **formulazione delle previsioni della spesa di personale del bilancio di previsione** e per la predisposizione e l'approvazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale nell'ambito della sezione Organizzazione e Capitale umano del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) di cui all'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113³.

Programmazione triennale del fabbisogno di personale
--

INTRODUZIONE L'attuale normativa in materia di facoltà di assunzioni del personale nei Comuni prevede:

per le nuove assunzioni a tempo indeterminato, il rispetto della sostenibilità della spesa nell'ambito dei "valori soglia" definiti in relazione alla fascia demografica dell'ente (D.L. 34/2019, art. 33 e smi c. l. 58/19 - D.M. 17.03.2020 + circ. DFP 13.07.2020);

-per le forme flessibili (personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di formazione-lavoro, o altri rapporti

² Aggiornamento previsto dal decreto ministeriale 25 luglio 2023.

³ Modifiche previste dal decreto ministeriale 25 luglio 2023.

formativi, somministrazione di lavoro, lavoro occasionale ex art. 54 bis d.l. 50/2017, convertito in legge 96/2017) la spesa non può essere superiore al 50% di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009. **Tale limite è derogabile fino al 100% della spesa sostenuta nell'anno 2009 per gli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni**, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente (D.L. 78/2010 art. 9 c. 28). Sono in ogni caso **escluse** dalle limitazioni previste le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo **110, comma 1**, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, stanti le specifiche limitazioni. Di seguito la verifica dei limiti di spesa del Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2024/2026 ai sensi dell'art. 6, c. 2 e art. 6-ter del Dlgs 165/2001 e del D.L. 34/2019, art. 33 - DM 17.3.2020. **Si riporta, inoltre, la consistenza della dotazione organica in termini numerici, calcolata in base alle previsioni di cessazione e al piano assunzionale definite nell'attuale contesto di limitazioni e vincoli stabiliti dalla legge.**

Calcolo Incidenza Spesa di personale su entrate - verifica valore soglia DL 34/2019 art. 33 e smi DM 17.3.2020 art. 4, c. 1 e Art. 2			Nb: rientra segretario in quota parte in uso in caso di convenzioni; I 110; I comandati in uso, le somministrazioni e pure i rinnovi contrattuali. Superato art 14 c. 7 d.l.95/12 in caso di mobilità le economie ora sono utilizzabili
Determinazione della spesa per il personale e delle facoltà assunzionali (Ultimo rendiconto approvato anno 2022)			
abitanti 31/12/2023 n. 13500			
DM 17/03/2020 - Circolare 13/05/2020			
MACROAGGREGATO BDAP:			
U.1.01.00.00.000	1.662.204,87		
U1.03.02.12.001	0,00		
U1.03.02.12.002	0,00		
U1.03.02.12.003	0,00		
U1.03.02.12.999	0,00		
IRAP	102.112,76		
Totale	1.764.317,63		
IRAP (detrarre)	102.112,76		
Totale spesa personale al netto dell'IRAP (RENDICONTO 2022)		1.662.204,87	

TOTALE SPESA DI PERSONALE (A) - Ultimo rendiconto di gestione approvato ESERCIZIO 2022	1.662.204,87	Si calcolano le entrate da pef anche se in concessione.
TOTALE ENTRATE CORRENTI ESERCIZIO X (2022)	8.262.427,70	
TOTALE ENTRATE CORENTI ESERCIZIO X-1 (2021)	9.406.335,67	
TOTALE ENTRATE CORENTI ESERCIZIO X-2 (2020)	9.064.310,85	Non si calcolano le spese eterofinanziate di personale ex dl 104/2020
TOTALE ENTRATE COME DA RENDICONTI APPROVATI ULTIMO TRIENNIO	26.733.074,22	
MEDIA ENTRATE CORRENTI	8.911.024,74	
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ESERCIZIO X (2023)	506.276,51	No personale - PNRR
MEDIA ENTRATE CORRENTI AL NETTO FCDE (B)	8.404.748,23	
RAPPORTO % TRA SPESA PERSONALE E MEDIA ENTRATE CORRENTI AL NETTO FCDE (C= A/B %)	19,77	
INSERIMENTO DEL COMUNE NELLA FASCIA DI INSERIMENTO DEL DM - ART. 4 TAB. 1		No personale LEA
VALORE SOGLIA PREVISTO DALL'ART. 4 DEL DM (D)	27,00%	
MASSIMA SPESA PERSONALE CONSENTITA		
(MEDIA ENTRATE CORRENTI AL NETTO FCDE X VALORE SOGLIA)	2.269.281,96	No LSU
(B x D)		
DIFFERENZA SPESA PERSONALE TEORICA CONSENTITA E SPESA PERSONALE ULTIMO RENDICONTO APPROVATO/ESERCIZIO X (E)	607.077,15	
% MASSIMA CONSENTITA DI INCREMENTO SPESA PERSONALE ART. 5 PER FASCIA COMUNE (4° ANNO) (F) (PRENDERE % TABELLA 2)	21,00%	NB: Per ultimo rendiconto della gestione approvato, si intende "il primo rendiconto utile approvato in ordine cronologico a ritroso rispetto all'adozione della procedura di assunzione del
SPESA PERSONALE ANNO 2018 (G) (Spesa al netto di Irap)	1.699.469,19	
INCREMENTO MASSIMO SPESA PERSONALE - UTILIZZO % DI INCREMENTO PREVISTA DAL DM (H= G x F)	356.888,53	

		personale (...)” (v. Corte conti, Sez. contr. Emilia Romagna, delibera 29 giugno 2020, n. 55).
FACOLTA' ASSUNZIONALI RESIDUE ULTIMI 5 ANNI (I) (EVENTUALE) (*)	0,00	Potrei usare quelle maturate prima del 2020
LIMITE MASSIMO SPESA PERSONALE (AL NETTO IRAP): TOTALE SPESA DI PERSONALE ULTIMO RENDICONTO APPROVATO/ESERCIZIO X + INCREMENTO MASSIMO SPESA DI PERSONALE PREVISTA TAB.2 (H) O, IN DEROGA (SE PIU' FAVOREVOLI), LE FACOLTA' ASSUNZIONALI RESIDUE PREVIGENTE NORMATIVA, FERMO RESTANDO IL LIMITE MASSIMO DI SPESA CONSENTITA (I)	1.919.093,40	
FACOLTA' ASSUNZIONALI RESIDUE SPENDIBILI (**)		

VERIFICA BILANCIO PREVISIONE TRIENNIO 2024/2026	ESERCIZIO 2023	ESERCIZIO 2024	ESERCIZIO 2025	ESERCIZIO 2026
Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM (A)	21%	22%	In attesa “disciplina normativa per il 2025 si conferma il 22%	
Incremento massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato Tabella 2 DM (B)	356.888,53	373.883,22	373.883,22	
Tetto massimo di spesa di personale per l'anno (art. 5, c. 1) (importo al netto di irap) C	1.919.093,40	1.936.088,09	1.936.088,09	
Totale spesa di personale stanziata in Bilancio di previsione (macro 101+103 +109) (al netto di irap) e conteggiando quota a carico Ente Convenzione Segretario comunale (D)	1.826.470,73	1.828.917,28	1.828.917,28	
per la copertura delle assunzioni confermate nel presente piano dei fabbisogni (E)	0,00	0,00	0,00	
Margine teorico residuo anno (F)	92.622,67	107.170,81	107.170,81	

ART. 4 DM 17/3/2020		
Tabella 1		
a	Comuni con meno di 1.000 abitanti	29,50%
b	Comuni da 1.000 a 1.999 abitanti	28,60%
c	Comuni da 2.000 a 2.999 abitanti	27,60%
d	Comuni da 3.000 a 4.999 abitanti	27,20%

e	Comuni da 5.000 a 9.999 abitanti	26,90%
f	Comuni da 10.000 a 59.999 abitanti	27,00%
g	Comuni da 60.000 a 249.999 abitanti	27,60%
h	Comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti	28,80%
i	Comuni con 1.500.000 abitanti e oltre	25,30%

Limite di spesa annuo di cui all'ART. 5 DM 17/3/2020 Conteggiato sulla spesa del personale anno 2018 (fascia 10.000-59999)		Spesa di personale anno 2018 € 1.699.469,19			
2020	2021	2022	2023	2024	2025
9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%	22,00%
152.952,23	271.915,07	322.899,15	356.888,53	373.883,22	373.883,22

Si attesta il rispetto dei limiti di spesa di cui al DM 17/3/2020.

VERIFICA SPESA PERSONALE DI CUI AL COMMA 557 ART. 1 L. 296/2006	MEDIA TRIENNIO 2011/2013	SPESA ANNO 2024	SPESA ANNO 2025	SPESA ANNO 2026
COMPONENTI DA CONSIDERARE				
Retribuzioni personale	1.783.891,13	1.863.403,10	1.865.849,65	1.865.849,65
IRAP		120.481,82	120.481,82	120.481,82
TOTALE SPESA LORDA (la media 2011/2013 è al lordo dell'irap e al netto delle componenti escluse)	1.783.891,13	1.983.884,92	1.986.331,47	1.986.331,47
COMPONENTI ESCLUSE	la media 2011/2013 è già al netto delle component escluse			
assunzioni IN QUOTA D'OBBLIGO delle categorie protette (L. 68/1999)		50.000,00	50.000,00	50.000,00
Oneri derivanti da rinnovi contrattuali – retribuzioni fisse		168.000,00	168.000,00	168.000,00
TOTALE COMPONENTI ESCLUSE	0	218.000,00	218.000,00	218.000,00
L'art. 7, comma 1, del d.m. 17 marzo 2020, dispone che “La maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5	NB. Poichè la spesa di personale riferita agli incrementi concessi dal dm 17.03.2023 è al netto dell'irap e i nuovi criteri consentono assunzioni ai comuni virtuosi, queste assunzioni vanno dedotte	225.191,73	225.191,73	225.191,73

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 (IRAP inclusa)	per verificare il rispetto dei limiti del 557 quarter che è invece un limite comprensivo di irap Se la spesa è 1000 e assume 200 il riferimento al c. 557 è 1000 non 1200 considerando che il valore 557 è comprensivo di irap mentre i 1000 sono esclusa irap.			
TOTALE SPESA NETTA - SOGGETTA COMMA 557 ART. 1 L. 296/2006	1.783.891,13	1.540.693,19	1.543.139,74	1.543.139,74

Si attesta il rispetto del limite di cui al comma 557 art. 1 Legge 296/2006

SPESA DI PERSONALE IN SERVIZIO

..... Verifica del valore soglia annuo della programmazione del personale

[illegible]

[illegible]

Totale spesa programmazione assunzioni	Totale spesa irap esclusa	Totale spesa irap inclusa	ANNO	PERCENTUALE SU VALORE SOGLIA
	28.433,09	30.849,90	an no 20 24	
	60.383,54	65.516,15	an no 20 25	
	118.733,35	128.825,68	an no 20 26	
TOTALE				
TOTALE AL NETTO DELLE CESSAZIONI				

PROGRAMMAZIONE SPESA DI PERSONALE 2024-25-26

(LE % DI AUMENTO SONO INCREMENTALI OVVERO NON SI FA 9 +16 +22 MA SI AUMENTA FINO ALL'ULTIMA % SI DECURTANO LE CESSAZIONI- SI INCLUDONO AHIME' I RINNOVI MA SI RISPARMIA IN CASO DI MOBILITA')

MA CHE DIFFERENZA C'E'? DI FATTO POCA

PERCHE' LE SOLE RISORSE DISPONIBILI DA INSERIRE NEL DUP SAREBBERO DATE DA:

SPESA PERSONALE IN SERVIZIO+ SPESA PERSONALE DA ASSUMERE – CESSAZIONI

...E I L IMITI SI RIPRENDONO NEL PIAO – SEZ CAPITALE UMANO

NB: Art. 2 DM 17.03.2020

Definizioni

1. Ai fini del presente decreto sono utilizzate le seguenti definizioni:

a) **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, nonche' 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;

b) **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.

Tabella 2

Comuni	2020	2021	2022	2023	2024
a) comuni con meno di 1.000 abitanti	23,0%	29,0%	33,0%	34,0%	35,0%
b) comuni da 1.000 a 1.999 abitanti	23,0%	29,0%	33,0%	34,0%	35,0%
c) comuni da 2.000 a 2.999 abitanti	20,0%	25,0%	28,0%	29,0%	30,0%
d) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti	19,0%	24,0%	26,0%	27,0%	28,0%
e) comuni da 5.000 a 9.999 abitanti	17,0%	21,0%	24,0%	25,0%	26,0%
f) comuni da					

oneri a carico della medesima, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale previsto per le Unioni di comuni.

Art. 6

Individuazione dei valori soglia di rientro della maggiore spesa del personale

1. 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 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.

Tabella 3

=====		
Fasce demografiche	Valore soglia	
+=====+		
a) comuni con meno di		
1.000 abitanti	33,5%	
+-----+		
b) comuni da 1.000 a		
1.999 abitanti	32,6%	
+-----+		
c) comuni da 2.000 a		
2.999 abitanti	31,6%	
+-----+		
d) comuni da 3.000 a		
4.999 abitanti	31,2%	
+-----+		
e) comuni da 5.000 a		

9.999 abitanti		30,9%	
+-----+-----+			
f) comuni da 10.000 a			
59.999 abitanti		31,0%	
+-----+-----+			
g) comuni da 60.000 a			
249.999 abitanti		31,6%	
+-----+-----+			
h) comuni da 250.000 a			
1.499.999 abitanti		32,8%	
+-----+-----+			
i) comuni con 1.500.000			
di abitanti e oltre		29,3%	
+-----+-----+			

2. 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 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.

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.

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, commi 557-quater e 562, 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 e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali.

Il DM 132/2022 a proposito della programmazione del Piao?

All'articolo 4, comma 1, lettera c), stabilisce che il **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 dismissioni di servizi, attività o funzioni; 3) le strategie di copertura del fabbisogno, ove individuate”*.

Sono, dunque, sostanzialmente le stesse operazioni previste per il Dup che, quanto meno, presuppone i calcoli per stanziare le risorse solo entro un orizzonte temporale che potrebbe essere diverso.

PRECONDIZIONI PER LE ASSUNZIONI – ENTI IN BONIS

APPROVAZIONE DEL PIAO:

1. Programmazione triennale fabbisogno del personale – art. 91, Tuel e art. 6 D.Lgs. n. 165 del 2001 e invio al MEF circ. rgs 18/2018

P.I.A.O

2. Rideterminazione della dotazione organica e verifica delle eccedenze e del personale in soprannumero – art. 33 D. lgs 165 del 2001 + circ. dfp 4/2014

SI.CO*

3. Adozione del piano delle azioni positive o delle pari opportunità – D.lgs. 198/2006 art 1 c 48

4. Adozione del Piano della Performance – art. 10 D. lgs. n. 150/2009

5. Trasmissione alla BDAP delle informazioni relative ai patti di solidarietà – c. 508 L. n. 232/2016 DPCM 21/2017;

6. Certificazione dei crediti attraverso piattaforma informatica – art. 9 D.L. n. 185/2008;

7. Rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato, e invio dei relativi dati alla BDAP - art. 9, comma 1-quinquies, D.L. n. 113/2016.

* https://www.rgs.mef.gov.it/_Documenti/VERSIONE-I/CIRCOLARI/2022/16/Allegato-Istruzioni-di-compilazione.pdf

Nb DL. 80/2023 PREVEDE: 1. All'articolo 9, comma 1-quinquies, del decreto-legge 24 giugno 2016, n. 113, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2016, n. 160, è aggiunto, in fine, il seguente periodo: "Gli enti di cui ai precedenti periodi possono comunque procedere alle assunzioni di personale a tempo determinato necessarie a garantire l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza, nonché l'esercizio delle funzioni di protezione civile, di polizia locale, di istruzione pubblica, inclusi i servizi, e del settore sociale, nel rispetto dei limiti di spesa previsti dalla normativa vigente in materia. ORA ANCHE QUELLI IN DISSESTO COME SOTTO (PROGRAMMAZIONI GIÀ AUTORIZZATE DA ESPLETARSI ENTRO IL 30.06. ANNO+1)

LIMITAZIONI ALLE ASSUNZIONI

Dal 2025 gli enti di cui all'art 6 DM 17.03.2020 CON VALORI SUPERIORI ALLA TAB 3 - TURN OVER AL 30%

Gli enti privi delle precondizioni di legge

Enti < tabella 1	Incrementabilità spesa fino alla soglia con trend tab 2 (o se più favorevole per il solo 2020 resti quinquennio) nei limiti della tab 1	2025 Idem	Valore c. 557 quater l. 296/06 depurato nuove assunzioni ex dm 17.03.2020
Enti intermedi	Obbligo di contenimento tra assunzioni e cessazioni nel limite percentuale totalizzato da ultimi dati a rendiconto	Idem	Valore c. 557 quater l. 296/06 depurato nuove assunzioni ex dm 17.03.2020
Enti > tabella 3	Obbligo di riduzione spesa personale con turn over inferiore al 100%	Turn over al 30%	Valore c. 557 quater l. 296/06 depurato nuove assunzioni ex dm 17.03.2020

+

GLI ENTI IN CONDIZIONE DI DISSESTO O RIEQUILIBRIO FINANZIARIO PLURIENNALE

Dal momento della dichiarazione (**DELIBERA**) di accesso al piano di riequilibrio finanziario pluriennale, anche in caso di mancato accesso al fondo ministeriale ah hoc, occorre sottoporre il proprio fabbisogno alla COMMISSIONE PER LA STABILITA' E LA FINANZA DEGLI ENTI LOCALI.

LA COMMISSIONE AUTORIZZA SULLA BASE DEL PTFP DELIBERATO +PARERI+ REVISORE + OCCORRE INDICARE:

1-Rispetto adempimenti l.68/99

2. approvazione del bilancio in corso
3. approvazione consolidato penultimo esercizio
5. dimostrazione invio dati alla BDAP ex l. 160/16 art 9 c 1 quinquies
6. attestazione carenza posti da coprire in dotazione organica
7. attestazione rispetto c. 557.562 l. 296/06 (con irap)
- 8-quantificazione spesa triennio incluse assunzioni ex art 2 DM 17.03.2020 (no irap)
- 9-approvazione p.a.p art 48 dlgs 198/2006
- 10- approvazione piano performance art 10 c 5 dlgs 150/09
- 11- contenimento soesa anno in corso + assunzioni nella media 2011-13 ex art 1 c 557 l. 296/06
- 12- attestazione compatibilità con piano riequilibrio finanziario pluriennale o – se dissesto – ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato
- 13-certificazione regolare tenuta piattaforma telematica dei crediti commerciali ex dl. 66/2014 art 27
- 14- spesa per contratti a tempo determinato in essere
- 15- spesa per il lavoro flessibile sostenuta nel 2009 (o nel triennio precedente ipotesi bilancio stabilmente riequilibrato per gli enti in dissesto)
- 16-in caso di stagionali o PM a progetto ex art. 208 CDS invio introiti con dimostrazione rispetto limiti percentuali destinati a tale scopo.
- 17- rispetto contratti a tempo determinato nei limiti percentuali di quelli a tempo indeterminato nell'anno di assunzione (art. 23 dlgs 81/15)
- 18-certificazione spesa nel rispetto limite art. 2 dm 17.03.2020
- 19-certificazione numero abitanti anno precedente al 31.12

20-spesa personale al 31.12.2018 ai fini dell'art. 5 Dm 17.03.2020 ovvero gli incrementi della tab 2

21- per enti di fascia 1 certificazione spesa per assunzioni dal 2020 in avanti

22- ai fini dell'art. 4 c. 2 dm 17.03.2020 spesa personale registrata nell'ultimo rendiconto

23- per gli enti fascia 3 (quelli che sfiorano la soglia) spesa di personale fino al 2025 e calcolo valori percentuali sulla base degli ultimi 3 rendiconti disponibili (occorre dimostrare progressiva riduzione entro i valori tab 3) e che la spesa per le assunzioni è inferiore a quella per le cessazioni

24- in caso di stabilizzazioni certificazione del rispetto art. 20 dlgs 75/17 e circolari del DFP.

NB CERTIFICA IL RESPONSABILE FINANZIARIO !

Per gli enti locali in DISSESTO e non per quelli in predissesto prevale **l'art. 259 c. 6** : OBBLIGO RIDUZIONE DOTAZIONE AI PARAMETRI LIMITE PESONALE/POPOLAZIONE APPROVATO ANNUALMENTE CON DMI + OBBLIGO DI RIDUZIONE TEMPI DETERMINATI ALLA MEDIA DEL TRIENNIO ANTECEDENTE IPOTESI DI BILANCIO STABILMENTE RIEQUILIBRATO.

DMI 2020 (2020-22) fascia demografica rapporto medio dipendenti-popolazione

fino a 499 abitanti 1/83

da 500 a 999 abitanti 1/112

da 1.000 a 1.999 abitanti 1/132

da 2.000 a 2.999 abitanti 1/151

da 3.000 a 4.999 abitanti 1/159

da 5.000 a 9.999 abitanti 1/169

da 10.000 a 19.999 abitanti 1/166

da 20.000 a 59.999 abitanti 1/152

da 60.000 a 99.999 abitanti 1/134

da 100.000 a 249.999 abitanti 1/120

da 250.000 a 499.999 abitanti 1/91

da 500.000 abitanti e oltre 1/85

Il decreto-legge n. 198 del 2022 (articolo 1, comma 22-bis) ha stabilito che le assunzioni di personale a tempo indeterminato e determinato programmate dagli **enti in dissesto finanziario**, in riequilibrio finanziario pluriennale o strutturalmente deficitari, sottoposte all'approvazione della Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali, e autorizzate per l'anno 2022, possono essere perfezionate fino al 30 giugno 2023, **anche in condizione di esercizio provvisorio. Sic 2024**

RELAZIONI SINDACALI

Informativa ed eventuale confronto

LE FORME DI MOBILITA'

Gli articoli 34 e 34-bis del D.Lgs. 165/2001, concernenti la gestione del personale in disponibilità, prevedono l'obbligo per le amministrazioni pubbliche di comunicare al Dipartimento della Funzione Pubblica una serie di informazioni relative alla posizione per la quale si intende bandire il concorso pubblico, al fine di verificare la possibilità di **attingere al personale in disponibilità**, iscritto in appositi elenchi in quanto dichiarato in esubero da altre amministrazioni, ai fini delle riqualificazione professionale e di ricollocazione.

La legge “concretezza” n. 56/2019 sposta da 60 a 45 gg il termine per poter poi procedere al bando.

Con il DL 36/2022 il termine si riduce a 20 giorni. protocollo_dfp@mailbox.governo.it

La mobilità volontaria di cui all'art. 30 del D.Lgs. 165/2001 è un istituto che permette di ricoprire posti vacanti in organico mediante passaggio diretto di dipendenti appartenenti a una qualifica corrispondente e in servizio presso altre amministrazioni, a seguito di domanda volontaria di trasferimento con assenso dell'amministrazione di appartenenza.

LA PRIMA COMUNICAZIONE RESTA OBBLIGATORIA. LA SECONDA CONDIZIONE E' FACOLTATIVA FINO AL 31.12.2024 E COMUNQUE SI ESPLETA SUL PORTALE UNICO DEL RECLUTAMENTO.

MOBILITA' FACOLTATIVA

L'applicazione dell'art. 30, comma 2-bis, del D.Lgs. n. 165/2001 è ancora attualmente non obbligatoria ai sensi dell'art. 3, comma 8, della legge 56/2019 che così prevede:

“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”.

Si deve però fare attenzione perché trattandosi di una scelta discrezionale, va motivata.

Ciò è stato espressamente puntualizzato nella sentenza del TAR Sicilia n. 2420/2021:

“Seppure a seguito dell'entrata in vigore dell'art. 3, comma 8, della L. n. 56 del 2019 (c.d. “Legge Concretezza”), il previo espletamento della procedura di mobilità non sarebbe più configurabile come un obbligo per la P.A. ma solo come una facoltà discrezionale e deroga temporanea, valevole nel triennio 2019-2021 [n.d.r. ora fino al 31.12.2024], come confermato dall'uso della forma verbale ‘possono’, è dirimente osservare che nei provvedimenti in discussione è assente una sia pur minima ponderazione ed esplicitazione della scelta effettuata e delle ragioni che potessero eventualmente giustificarla alla luce dei principi del buon andamento, dell'efficacia ed efficienza dell'organizzazione e dell'azione della Pubblica Amministrazione.”

---ERGO :

“Al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego”.

DUNQUE: IL DL. 80/21- PROROGA fino al 31 dicembre 2024 la possibilità per le PA di bandire procedure concorsuali senza il previo svolgimento della procedura di mobilità volontaria previsto, in via generale, dalla normativa vigente (art.1, co.14-ter);

ASSENSO

Limita i casi in cui tale forma di mobilità è subordinata all'assenso dell'amministrazione di appartenenza, disponendo (art.3, co.da 7 a 7-ter e 7-quinquies) che l'assenso rimane necessario qualora:

- 1) si tratti di posizioni dichiarate motivatamente infungibili dall'amministrazione cedente;
- 2) si tratti di personale stato assunto da meno di tre anni;
- 3) la mobilità determini una carenza di organico superiore al 20 per cento nella qualifica corrispondente a quella del richiedente. Tale percentuale è stabilita al 5 per cento per gli enti locali con un numero di dipendenti compreso tra 101 e 250 e al 10 per cento per quelli con un numero di dipendenti compreso tra 251 e 500 dipendenti.

TRANQUILLI


....esclude dall'applicazione di tale istituto il personale degli enti locali con un numero di lavoratori a tempo indeterminato inferiore a 100;

per gli enti locali, conferma che l'applicazione dell'istituto in oggetto è esclusa per i cinque anni successivi alla prima assegnazione del dipendente;

stabilisce che anche per le procedure di mobilità volontaria del personale la presentazione della domanda di partecipazione debba avvenire per via telematica.

TUTTAVIA

Il parere della Funzione Pubblica DFP-0016950-P-22/02/2022 fornisce una lettura in chiave funzionale e non formalistica **dell'articolo 3, comma 7-ter, del d.l. 80/2021, convertito in legge 113/2021**, ai sensi del quale *“Per gli enti locali, in caso di prima assegnazione, la permanenza minima del personale è di cinque anni. In ogni caso, la cessione del personale può essere differita, a discrezione dell'amministrazione cedente, fino all'effettiva assunzione del personale assunto a copertura dei posti vacanti e comunque per un periodo non superiore a trenta giorni successivi a tale assunzione, ove sia ritenuto necessario il previo svolgimento di un periodo di affiancamento”*.

A decorrere dal 1° luglio 2022 (EELL 1.06.23)  Portale unico del reclutamento di cui all'articolo 35-ter: WWW.INPA.GOV.IT > area amministrazione> spid > aggiungi avvisi di mobilità > ti chiede se vuoi utilizzare avvisi presenti > vai avanti >compila formata anche opzione linkedin> salva > tempi> pubblica. Il portale chiede il link del sito su cui cmq pubblicate l'avviso.

QUINDI: COMUNI <100 DIPENDENTI. OK NULLA OSTA PRIMA DEI 5 ANNI (3 ANNI ART. 30 DLGS 165/01) TUTTAVIA L'AMM.NE PUO' DARE ASSENSO ANCHE DIFFERENDO DI 30 GG MAX DALL'ASSUNZIONE DI ALTRO PERSONALE . SOPRA I 100 DIPENDENTI ALLE CONDIZIONI DI CUI AL COMMA 1 ENTRO 60 GG DALLA RICHIESTA.

ATTENZIONE:

PRIMA DI AVVIARE LE MOBILITA' O I CONCORSI ART 30 2-bis. Le amministrazioni, prima di procedere all'espletamento di procedure concorsuali, finalizzate alla copertura di posti vacanti in organico, devono attivare le procedure di mobilità di cui al comma 1, provvedendo, in via prioritaria, all'immissione in ruolo dei dipendenti, provenienti da altre amministrazioni, in posizione di comando o di fuori ruolo, appartenenti alla stessa area funzionale, che facciano domanda di trasferimento nei ruoli delle amministrazioni in cui prestano servizio. Il trasferimento è disposto, nei limiti dei posti vacanti, con inquadramento nell'area funzionale e posizione economica corrispondente a quella posseduta presso le amministrazioni di provenienza

COMANDI E DISTACCHI

*Nel **comando**, fermo restando il rapporto organico che continua ad intercorrere tra il dipendente e l'ente di appartenenza, si modifica il rapporto di servizio, atteso che il dipendente pubblico è inserito, sia sotto il profilo organizzativo-funzionale, che gerarchico-disciplinare, nell'amministrazione di destinazione, a favore della quale presta la propria opera. Diversamente, nel **distacco** vi è l'utilizzazione temporanea del dipendente presso un ufficio, che è diverso da quello che costituisce la propria sede di servizio, e che rientra comunque nella medesima amministrazione.*

L'art. 70, comma 12, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche), ha regolato il trattamento economico in favore del personale comandato o distaccato, prevedendo che l'amministrazione che utilizza il personale in posizione di comando, di fuori ruolo, o in altra analoga posizione rimborsa all'amministrazione di appartenenza l'onere relativo al trattamento fondamentale.

AI SENSI DEL DL 36/22 CONV. L. 79/22 PNRR 2 : “comandi” e “distacchi” sono consentiti soltanto **nel limite del 25% dei posti non coperti** all'esito delle procedure di mobilità e possono **durare al massimo un anno**. Sono espressamente esclusi da questi vincoli i comandi o distacchi:

- obbligatori, previsti da disposizioni di legge
- relativi agli uffici di diretta collaborazione
- relativi agli organi istituiti da disposizioni legislative o regolamentari che prevedono la partecipazione di personale di amministrazioni diverse
- presso le sedi territoriali dei ministeri
- presso le Unioni di Comuni.

La Legge di bilancio 2023 consente, all'art. 1 comma 898, l'uso del distacco o comando, max 1 anno entro il 31.12.2026

l comma 2 bis dell'art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001 – che non è stato modificato dal recente D.L. n. 90/2014, convertito in Legge n.114/2014, che è intervenuto con l'art. 4 nel senso di semplificare i processi di mobilità – prevede, che

“le amministrazioni, prima di procedere all'espletamento di procedure concorsuali, finalizzate alla copertura di posti vacanti in organico, devono attivare le procedure di mobilità di cui al comma 1, provvedendo, in via prioritaria, all'immissione in ruolo dei dipendenti, provenienti da altre amministrazioni, in posizione di comando o di fuori ruolo, appartenenti alla stessa area funzionale, che facciano domanda di trasferimento nei ruoli delle amministrazioni in cui prestano servizio. Il trasferimento è disposto, nei limiti dei posti vacanti, con inquadramento nell'area funzionale e posizione economica corrispondente a quella posseduta presso le amministrazioni di provenienza; il trasferimento può essere disposto anche se la vacanza sia presente in area diversa da quella di inquadramento assicurando la necessaria neutralità finanziaria”.(dl 36/22)

SCAVALCO CONDIVISO E SCAVALCO D'ECCEDEXA

ART 1 C. 557 L. 311/2004 : UTILIZZO PER UNIONI E COMUNI DI PICCOLE DIMENSIONI DI PERSONALE DIPENDENTE A TEMPO PIENO PER MAX 12 ORE SETTIMANALI PREVIA AUTORIZZAZIONE(SI FABBISOGNO – SI LIMITI ART 9 C. 28 DL 78/10)

CON IL **DL 75/2023 CONV . L. 112/2023** SI PASSA PRIMA A 15.000 POI A 25.000 ABITANTI

ART 14 CCNL 22.01.2004 ORA ART. 23 CCNL 2022 SCAVALCO CONDIVISO (NO FABBISOGNO)

CORTE CONTI PUGLIA : SÌ AL CONTESTUALE UTILIZZO DEI DUE ISTITUTI PER LO STESSO DIPENDENTE (DEL. 149 NOVEMBRE 2023): LO SCAVALCO CONDIVISO CONFIGURA UNICO RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PIENO.

DL GS 66/2003 MAX 48 ORE /SETT

ARTT. 16-17 CCNL 2022 - Maggiorazione della retribuzione di posizione attribuita, di importo non superiore al 30% della stessa, anche in eccedenza al limite complessivo di cui all'art. 17, comma 2; per finalità di cooperazione istituzionale, ai relativi oneri può concorrere anche l'ente di provenienza, secondo quanto stabilito nella convenzione; tali oneri sono comunque a carico delle risorse di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione), stanziare presso ciascun ente."

UTILIZZO DI GRADUATORIE DI ALTRI ENTI

ART 35 C.5-ter. *“Le graduatorie dei concorsi per il reclutamento del personale presso le amministrazioni pubbliche rimangono vigenti per un termine di due anni dalla data di approvazione. Sono fatti salvi i periodi di vigenza inferiori previsti da leggi regionali. Il principio della parità di condizioni per l'accesso ai pubblici uffici è garantito, mediante specifiche disposizioni del bando, con riferimento al luogo di residenza dei concorrenti, quando tale requisito sia strumentale all'assolvimento di servizi altrimenti non attuabili o almeno non attuabili con identico risultato. ((Nei concorsi pubblici, a esclusione di quelli banditi per il reclutamento del personale sanitario e socio-sanitario, educativo e scolastico, compreso quello impiegato nei servizi educativo-scolastici gestiti direttamente dai comuni e dalle unioni di comuni, e dei ricercatori, nonché del personale di cui all'articolo 3, sono considerati idonei i candidati collocati nella graduatoria finale dopo l'ultimo candidato vincitore, in numero non superiore al 20 per cento dei posti messi a concorso. In caso di rinuncia all'assunzione, di mancato superamento del periodo di prova o di dimissioni del dipendente intervenute entro sei mesi dall'assunzione, l'amministrazione può procedere allo scorrimento della graduatoria degli idonei non vincitori entro il limite di cui al quarto periodo.*

*La disposizione del quarto periodo non si applica alle procedure concorsuali bandite dalle regioni, dalle province, dagli enti locali o da enti o agenzie da questi controllati o partecipati che **prevedano un numero di posti messi a concorso non superiore a venti unità e per i comuni con popolazione inferiore a 3.000 abitanti e per l'effettuazione di assunzioni a tempo determinato.** Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, adottato previa intesa in sede di Conferenza unificata ai sensi dell'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131, possono essere stabilite ulteriori modalità applicative delle disposizioni del presente comma”*

QUANTO DURANO LE GRADUATORIE? 2 ANNI DALL'APPROVAZIONE – LE REGIONI POSSONO RIDURRE IL TERMINE

QUANDO VA STIPULATA LA CONVENZIONE PER L'UTILIZZO? è preferibile un accordo preventivo alla formazione della graduatoria, anche se non è da escludere che l'intesa possa intervenire in una fase successiva base di criteri predeterminati

da una specifica disciplina regolamentare. La locuzione “previo accordo” deve inserirsi in un chiaro e trasparente procedimento di corretto esercizio del potere di utilizzare graduatorie concorsuali di altre Pubbliche Amministrazioni, allo scopo di evitare ogni arbitrio e/o irragionevolezza o violazione delle regole sulla concorsualità e, quindi, sull'imparzialità dell'azione amministrativa (in tal senso, deliberazione n. 290/2019/PAR Sezione regionale Controllo Veneto; Corte di cassazione, ordinanza n. 25986 emessa il 16 luglio e pubblicata il 16 novembre 2020).

CONDIZIONI: Il DL 90/2014 (art. 3 c. 5ter) ha esteso anche agli enti locali la regola valida per lo stato secondo cui prima di avviare la procedura concorsuale è necessario esaurire le proprie graduatorie (idonei), salvo comprovate non temporanee necessità organizzative adeguatamente motivate (art. 4 c. 3 L. 125/2013). Nel caso in cui non disponga di proprie graduatorie valide, l'ente può anche utilizzare le graduatorie di altri enti (artt. 14 c. 4 bis DL 95/2012 e 3 c. 61 L 350/2003) purchè:

- abbia previsto tale modalità assunzionale nel proprio regolamento di organizzazione;
- stipuli una convenzione (anche mediante semplice scambio di lettere) con l'amministrazione titolare della graduatoria (art. 3 c. 61 L 350/2003).

-negativo esperimento mobilità (34- 34bis e 30 DLgs 165/2001)

QUANDO E' POSSIBILE FARE LA CONVENZIONE? sia prima che dopo l'approvazione della graduatoria. Ma è necessario fissare dei criteri nel regolamento per evitare una scelta che violi il principio dell'imparzialità.

Per il servizio reso all'Ente utilizzatore, l'Ente titolare della graduatoria può, ai sensi dell'art. 67, comma 3, lett. a) del CCNL 21 maggio 2018, confermato dall'art. 79, comma 2, lett. a) del CCNL 16 novembre 2022, chiedere un compenso. L'introito potrà essere devoluto interamente al bilancio dell'Ente, oppure, destinare un importo pari al 50% alle politiche di incentivazione del personale che ha partecipato alla procedura.

POSSO BANDIRE NUOVO CONCORSO IN PRESENZA DI GRADUATORIA? T.A.R. Campania, Napoli, Sez. V, 12 novembre 2014, n. 5814) si osserva infatti che nell'attuale ordinamento l'utilizzazione delle graduatorie dei candidati utilmente collocati in graduatoria deve essere preferita rispetto all'adozione di una nuova procedura concorsuale **salvo che l'Amministrazione dimostri puntualmente e con motivazione congrua, l'esistenza di ragioni a sostegno della scelta di attivare un nuovo concorso.** **MOTIVAZIONE RAFFORZATA PER SPECIFICHE RAGIONI DI INTERESSE**

PUBBLICO.(Consiglio di Stato, 23 giugno 2020, n. 4013; Consiglio di Stato sent. n. 7780/2022; TAR Campania, Napoli, Sez. I, n. 1310/2023)

POSSIBILE assumere personale a tempo determinato attingendo a graduatorie a tempo indeterminato anche di altri. Come confermato dalla Sezione regionale di Controllo della Corte dei Conti della Regione Marche (41/2019) per le assunzioni a tempo determinato resta pur sempre in vigore [l'art. 36, comma 2, del Dlgs. 165/2001](#), trattandosi di una norma speciale, dove è stata prevista la possibilità per le Pa, «al fine di prevenire il precariato», di sottoscrivere contratti a tempo determinato con i vincitori e gli idonei delle graduatorie vigenti per concorsi pubblici a tempo indeterminato. (*combinato disposto dei [commi 361 e 365 dell'art. 1 della legge n. 145 del 2018](#)*”).

Nb: Le graduatorie dei concorsi indetti per la copertura di posti a tempo determinato possono essere utilizzate solamente per l'assunzione dei vincitori (cioè nei limiti dei posti messi a concorso). Non esiste lo scorrimento delle graduatorie a tempo determinato per successive necessità. Le norme che prevedono lo scorrimento delle graduatorie concorsuali entro un determinato periodo di tempo si riferiscono solamente alle graduatorie conseguenti a concorsi per l'assunzione a tempo indeterminato. Vedi:- l'art. 36 comma 2 penultimo periodo del d.lgs. 165/2001: "*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*** - la circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 5/2013 del 21 novembre 2013, che ribadisce: "*pur mancando una disposizione di natura transitoria nel decreto-legge, per ovvie ragioni di tutela delle posizioni dei vincitori di concorso a tempo determinato, le relative graduatorie vigenti **possono essere utilizzate solo a favore di tali vincitori, rimanendo precluso lo scorrimento per gli idonei***".

ATTENZIONE: TAR CAMPANIA SEZ III 21.11.2022-LEGITTIMO UTILIZZO GRADUATORIA A TEMPO DETERMINATO E PARZIALE PER ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO E PIENO 🤖🤖🤖

....I CONCORSI

VISTI TUTTI I LIMITI E LE PRECONDIZIONI.

TRA LE PIU' IMPORTANTI NOVITA' :

1) RISERVE (MAX 50% POSTI A CONCORSO)

DL 44/23 ART 1 C. 9 BIS : 15% DEI POSTI A CONCORSO X COLORO CHE ABBIANO SUPERATO SENZA DEMERITO IL SERVIZIO CIVILE UNIVERSALE (NO DIRIGENZA) . VA PREVISTO NEL BANDO (DAL 22 GIUGNO 2023)

ART 3 LEGGE 68/99 CATEGORIE PROTETTE. 1 DA 15 A 35 DIPENDENTI; 2 DA 35 A 50 DIPENDENTI; 7% OLTRE

ART 1014 E 678 DLGS 66/2010 PERSONALE MILITARE

CHI PREVALE?

ART 5 DPR 82/2023 : 1- CATEGORIE PROTETTE 2 -MILITARI 3- SERVIZIO CIVILE

ART 5 C 1 DPR 487/94- RIDUZIONE PROPORZIONALE DELLE FRAZIONI SE POSTI INSUFFICIENTI

ATTENZIONE: IL RISPETTO DEGLI OBBLIGHI EX L. 68/99 CONDIZIONA LA POSSIBILITA' DI ASSUMERE

2) PROVE DI CONCORSO: Fino al 31.12.2026 solo 1 prova scritta anche teorico pratica e orale. Per profili non apicali anche solo quella scritta.

- Termine 180 gg dalla prova scritta
- Pubblicazione esiti esami al termine di ogni giornata
- Titoli valutati dopo gli orali
- AL DPR 487/94
- Graduatoria finale entro 15 gg dalla valutazione titoli
- Portale IN.PA

DPR 82/2023 DI MODIFICA

DPR 82/ 2023 IN VIGORE DAL 14 LUGLIO 2023

DA SEGNALARE:

- CONCORSO PER TITOLI ED ESAMI, ESAMI , CORSO CONCORSO**
- ULTERIORI CAUSE DI ESCLUSIONE**
- LIMITI DI ETA' SOLO EVENTUALI E REGOLAMENTATI**
- PUBBLICAZIONE DA 10 A 30 GG SU INPA**
- A PARI PUNTI PREVALE GENERE MENO RAPPRESENTATO (DIFFERENZIALE 30%)**
- PREAVVISO 15 GG**
- MISURE DSA**
- COMMISSIONE COMPENSI DPCM 24.4.2020 MA PER EE.LL.ANCHE MENO**

IL PORTALE UNICO DEL RECLUTAMENTO

L'obbligo di pubblicazione dei concorsi sul sito web www.InPA.gov.it è già attivo e operativo da novembre 2022 per le Amministrazioni Centrali (es. Ministeri, Presidenza del Consiglio ecc.) in quanto previsto dal Decreto PNRR2 convertito, ossia la Legge n. 79 del 29 giugno 2022, di conversione del Decreto Legge 36 del 2022 pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 150 del 29 giugno 2022.

Lo stesso Decreto aveva previsto da inizio 2023 la possibilità per tutte le altre Amministrazioni Pubbliche (Enti locali e territoriali come Comuni, Province, Regioni ma anche Università, Enti di ricerca, ASL ecc.) di pubblicare i bandi sul portale inPA e sul sito web dell'Ente che bandisce il concorso (con una doppia pubblicazione che è obbligatoria per legge) evitando quindi la pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale 4a serie concorsi ed esami.

Il Decreto del Presidente della Repubblica 16 giugno 2023, n. 82, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n.150 del 29-06-2023 OBBLIGA dal 14 luglio 2023 tutte le PA Compresi gli enti locali a bandire concorsi pubblici a tempo determinato o indeterminato e mobilità sul portale del reclutamento.

DAL 1 Ottobre 2023 Formez lo usa per la selezione dei professionisti da reclutare a mezzo Fast track per la selezione di professionisti.

FACOLTATIVO PER:

ricercare professionisti ed esperti a cui conferire incarichi di collaborazione con contratto di lavoro autonomo;

effettuare comunicazioni dirette ai candidati;

pubblicare l'avviso selettivo per individuare i componenti degli organismi indipendenti di valutazione;

effettuare avvisi di selezione per le commissioni esaminatrici (come stabilito dal Decreto del Presidente della Repubblica 16 giugno 2023, n. 82).

MODALITA': TEMPI INDETERMINATI: MOBILITA' OBBLIGATORIA PER SOVRANUMERARI, MOBILITA' VOLONTARIA, STABILIZZAZIONE, SCORRIMENTO GRADUATORIE E CONCORSO + LE PROGRESSIONI VERTICALI NEI LIMITI DI SPESA DEL PERSONALE (296/06 E LIMITE 2011-13- VALORE SOGLIA)

TUTTAVIA

POSSIAMO AVERE ALTRI STRUMENTI FLESSIBILI NEI LIMITI DI SPESA DEL PERSONALE CHE COMUNQUE PERMANGONO (296/06 E LIMITE 2011-13- VALORE SOGLIA)

**UTILIZZO DA ALTRE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI: ISTITUTI DEL COMANDO O DEL DISTACCO;
UTILIZZO IN SCAVALCO CONDIVISO; UTILIZZO IN SCAVALCO D'ECCEDENZA (FINO A 25MILA AB);
INCARICHI OCCASIONALI EX ART. 53 DLGS 165/2001**

**CONTRATTI FLESSIBILI: ART. 110 C. 1, CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO, SOMMINISTRAZIONI,
APPRENDISTATI + LSU E LPU**

...E I PENSIONATI?

**CON IL PNRR SONO STATE TEMPORANEAMENTE AMPLIATI I MARGINI DI UTILIZZO DI CONTRATTI E
STRUMENTI FLESSIBILI, PROROGATI I TERMINI PER LE STABILIZZAZIONI, SEMPLIFICATE LE
REGOLE DI IMPIEGO, AMPLIATE FATTISPECIE UTILIZZABILI**



**DL 80/201
DISPOSIZIONI PER IL
RECLUTAMENTO PER IL PNRR E
PER LA GIUSTIZIA ORDINARIA
CONV IN LEGGE N. 113 del
05.08.2021**

Possibilità' di reclutare personale a tempo determinato o anche incarichi di collaborazione per assistenza tecnica a carico dei fondi PNRR Periodo massimo di durata 36 mesi. In caso di PNRR non eccedenti cmq il 31.12.2026 Sono utilizzabili anche da enti non percettori di fondi su PNRR

Prorogati al 31.12.2024/6 i termini per la stabilizzazione di personale a tempo determinato

Prorogato fino al 31.12.2024 il termine per bandire concorsi a tempo indeterminato senza preventiva mobilità volontaria

Possibilità di selezioni uniche in forma aggregata per temi determinati e indeterminati per la copertura dei fabbisogni

Anche gli enti in dissesto possono assumere per attuare il PNRR , per prot civile, polizia locale, istruzione , servizi sociali

Gli avvisi di mobilità devono essere pubblicati sul portale del reclutamento della Funzione pubblica



La prova scritta è sostituibile con un colloquio per i candidati affetti da DSA o uso di strumenti compensativi o prolungamento orario

Attivazione progetti di formazione e lavoro per orientamento professionale di diplomati e studenti universitari grazie ad un fondo istituito presso il MEF

Formazione in capo alla Consip

NB assunzioni a carico del QTE. Circolare MEF 4/22 in deroga ai limiti di spesa di cui all'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122 (50% del 2009 o media 2007-2009)

INCLUSI NEL TETTO: OCCASIONALI EX ART.54 BIS C 7 DL 50/17 CONV. L.96/17; CFL, SOMMINISTRAZIONE, ACCESSORIO, FORMAZIONE E SOMMINISTRAZIONE

ESCLUSI DAL TETTO: LSU, LPU, 110 TUEL, ETEROFINANZIATI

NB: I SOGGETTI ESTERNI, COME I COLLABORATORI POSSONO SOLO ATTUARE I PROGETTI NON FARE ATTIVITA' ORDINARIA ANCHE SE CONNESSA AL PROGETTO.

IL DPR 82/2023 MODIFICA IL DPR 487/1994 DAL 14.07.23

STABILIZZAZIONI

TRA LE FORME DI RECLUTAMENTO DELLA P.A. CI SONO LE STABILIZZAZIONI DI PERSONALE CON CONTRATTI FLESSIBILI.

Nella sua attuale formulazione, a seguito delle modificazioni introdotte, da ultimo, dal d.l. 29 dicembre 2022, n. 198 (convertito dalla l. 24 febbraio 2023, n. 14), l'art. 20 del d.lgs. n. 75/2017, prevede, ai commi 1 e 2, che:

«le amministrazioni, al fine di superare il precariato, ridurre il ricorso ai contratti a termine e valorizzare la professionalità acquisita dal personale con rapporto di lavoro a tempo determinato, **possono, fino al 31 dicembre 2023*(2026)**, in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di cui all'articolo 6, comma 2, e con l'indicazione della relativa copertura finanziaria, assumere a tempo indeterminato personale non dirigenziale che possieda tutti i seguenti requisiti: a) risulti in servizio successivamente alla data di entrata in vigore della legge n. 124 del 2015 con contratti a tempo determinato presso l'amministrazione che procede all'assunzione o, in caso di amministrazioni comunali che esercitino funzioni in forma associata, anche presso le amministrazioni con servizi associati; b) sia stato reclutato a tempo determinato, in relazione alle medesime attività svolte, con **procedure concorsuali anche espletate presso amministrazioni pubbliche diverse** da quella che procede all'assunzione; c) abbia maturato, **al 31 dicembre 2022**, alle dipendenze dell'amministrazione di cui alla lettera a) che procede all'assunzione, almeno **tre anni di servizio, anche non continuativi, negli ultimi otto anni.**

Fino **al 31 dicembre 2024**, le amministrazioni possono bandire, in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di cui all'articolo 6, comma 2, e ferma restando la garanzia dell'adeguato accesso dall'esterno, previa indicazione della relativa copertura finanziaria, procedure concorsuali riservate, **in misura non superiore al cinquanta per cento dei posti disponibili**, al personale **non dirigenziale** che possieda tutti i seguenti requisiti: a) risulti titolare, **successivamente alla data di entrata in vigore della**

legge n. 124 del 2015, di un contratto di lavoro flessibile presso l'amministrazione che bandisce il concorso; b) abbia maturato, alla data del 31 dicembre 2024, almeno **tre anni di contratto**, anche non continuativi, negli ultimi otto anni, presso l'amministrazione che bandisce il concorso».

LE MODALITA' SONO 2 E SONO ANCORA DISCIPLINATE DALL'ART. 20 DLGS 75/17:

- 1) **STABILIZZAZIONE CON PROCEDURA INTERNA E SENZA CONCORSO** IN CASO DI PERSONALE CHE SIA STATO RECLUTATO CON PROCEDURA SELETTIVA DI TIPO CONCORSUALE E CHE ABBIA MATURATO 3 ANNI DI SERVIZIO AL 31.12.2022 ANCHE NON CONTINUATIVO NEGLI ULTIMI 8 ANNI.
- 2) **QUOTA RISERVATA DEL 50% DEI POSTI A CONCORSO PER PERSONALE CON CONTRATTO FLESSIBILE NON ASSUNTO CON PROCEDURA CONCORSUALE CHE ABBIA MATURATO 3 ANNI DI SERVIZIO NEGLI ULTIMI 8 ANNI NELLA P.A. (FINO AL 31.12.2024)**

NON POSSONO STABILIZZARE GLI ENTI CHE NON HANNO RISPETTATO I VINCOLI DI FINANZA PUBBLICA

NB: Secondo il Ministro della Semplificazione e della Pubblica Amministrazione, possono essere stabilizzati i lavoratori precari assunti a tempo determinato «attingendo ad una graduatoria, a tempo determinato o indeterminato, riferita ad una procedura concorsuale – ordinaria, per esami e/o titoli, ovvero anche prevista in una normativa di legge – in relazione alle medesime attività svolte e intese come mansioni dell'area o categoria professionale di appartenenza, procedura anche espletata da amministrazioni pubbliche diverse da quella che procede all'assunzione» (così la circolare n. 3/2017)

Le due consecutive circolari del Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione (n. 3/2017 e n. 1/2018), hanno ammesso la possibilità di stabilizzazione a domanda anche per i co.co.co. e altre tipologie di contratti flessibili.

Si può stabilizzare fino a quest'anno e al prossimo, a seconda della tipologia di intervento, ma il rispetto dei vincoli di finanza pubblica **è fissato al quinquennio 2012/2016**. Non sussiste, peraltro, contrasto con i principi dettati dalla Costituzione, che

consentono al legislatore statale di dettare vincoli finanziari alle assunzioni. (DELIBERAZIONE N. 4/SEZAUT/2023/QMIG Corte dei Conti).

NB Non sussistendo più la disciplina sul patto di stabilità interno, i vincoli possono attenere al pareggio o all'equilibrio di bilancio o ai limiti di indebitamento ovvero al saldo non negativo tra entrate finali e spese finali come disciplinato a decorrere dal **2016 dalla l.di stabilità n. 228 del 2015 e ssmmii** ma è necessario un intervento legislativo. Attualmente il vincolo è quello del quinquennio rigido 2012-16.

DL 44/2023 CONVERTITO IN LEGGE 74 DEL 21.06.2023 ALLUNGAMENTO DEI TERMINI DI STABILIZZAZIONE: ART 3 COMMA 5. FINO AL 31.12.2026 PER LA FATTISPECIE ART 20 C 1 DLGS 75/17 + COLLOQUIO SELETTIVO

NOVITA' PER IL PERSONALE DIRIGENZIALE

ART. 3 C5 BIS : QUOTA DI RISERVA DEL 50% DEI POSTI A CONCORSO PER DIRIGENTI DELL'UFFICI CENTRALI PER LA RICOSTRUZIONE DOPO GLI EVENTI SISMICI DEL 2009 E DEL 2016-17 DI ABRUZZO LAZIO UMBRIA E MARCHE.

NB: E' QUESTO IL PROVVEDIMENTO CHE ESCLUDE LA SPESA DEL SEGRETARIO FINO AL 31.12.2026 DAI TETTI DI SPESA L.296/06 E ART. 23 C. 2 DLGS 75/17 MA SOLO PER QUELLI SPROVVISTI DI SEGRETARIO E AL NETTO DEL CONTRIBUTO DELL'ART. 31 BIS DL 152/21.

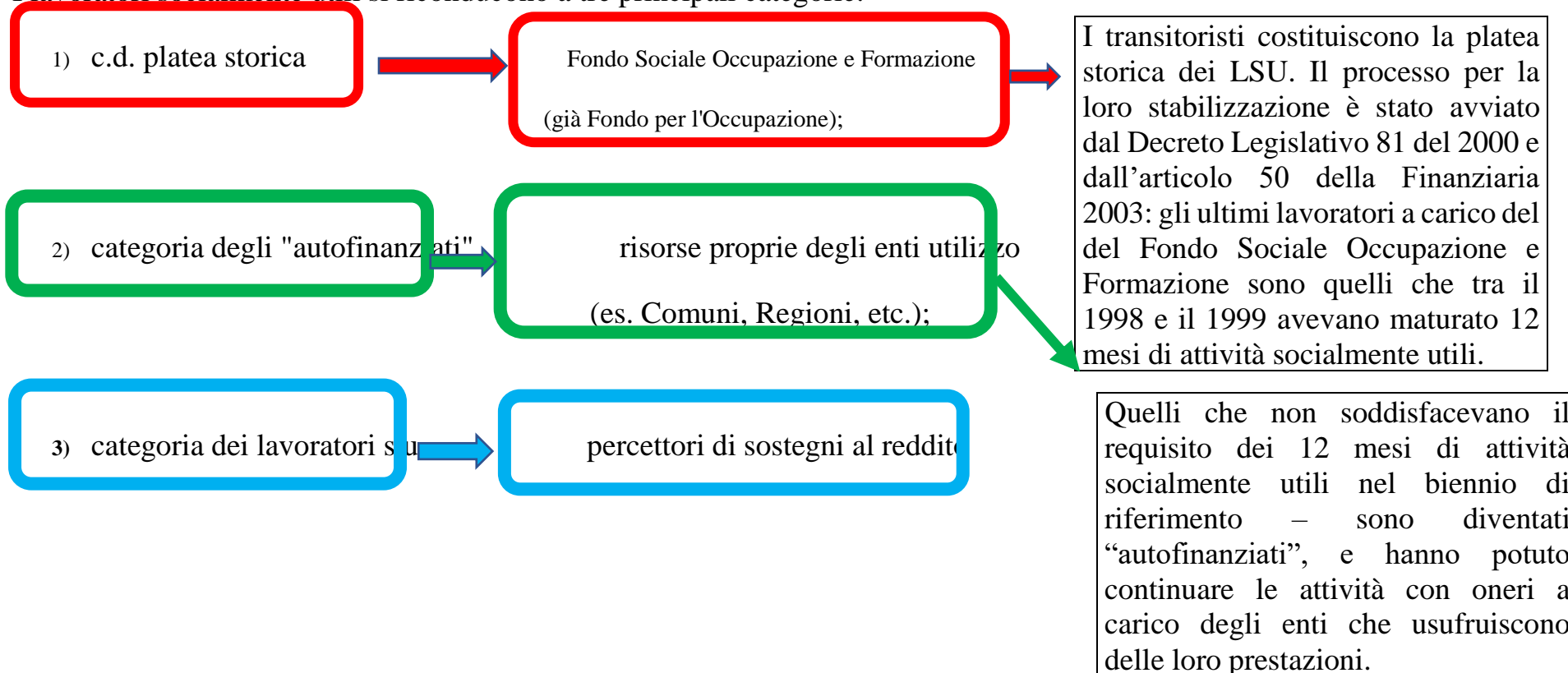
DL 105/2023 CONV LEGGE 137/2023 Facoltà di riservare il 50% dei posti a concorso a personale dirigenziale con 36 mesi di servizio negli ultimi 5 anni reclutato con procedure selettive di tipo concorsuale (anche i 110)

ULTERIORI STABILIZZAZIONI – LSU E LPU

Per Lavori Socialmente Utili (LSU) si intendono le attività che hanno per oggetto la realizzazione di opere e la fornitura di servizi svolte mediante l'utilizzo dei soggetti percettori di sostegni al reddito, quindi in stato di svantaggio nel mercato del lavoro (disoccupazione, mobilità, cassa integrazione guadagni straordinaria) che, in questo modo, sono impiegati a beneficio di tutta la collettività.

Lavoratori interessati

I lavoratori socialmente utili si riconducono a tre principali categorie:



IL DL 75/2023 CONV. L. 112 2023 AMPLIA ALL'ART. 2 LE PREVISIONI DELLA LEGGE 145/2018 MOD DL 228/2021 PER CUI GIÀ NEL TRIENNIO 2019 -22 È STATA PREVISTA LA STABILIZZAZIONE DI LSU E LPU

FINO AL 30.06.2026 È ESTESA ALLE TIPOLOGIE DI LSU ASSUNTI AI SENSI DELL'ART. 2.C. 1 DLGS 81/2000 L. 280/1997 DLGS 468/1997 anche in deroga, in qualità di lavoratori soprannumerari, alla dotazione organica e al piano di fabbisogno del personale, fermi restando i vincoli assunzionali previsti dalla vigente normativa

FINO AL 30 .12.2023 SI POSSONO STABILIZZARE I LSU PAGATI CON IL FONDO DEL MINISTERO DEL LAVORO DI CUI ALL'ART. 1 C 1156 LETT G) BIS L.296/2006

PROGRESSIONI VERTICALI

Art. 13 commi 6-8 del ccnl 2019-21 + art 52 comma 1 bis dlgs 165/2001

L'ART 13 c. 8 del CCNL 16.11.2022 dispone che il finanziamento delle progressioni tra le aree in deroga: *“Le progressioni di cui al comma 6, ivi comprese quelle di cui all'art. 93 e art. 107, sono finanziate **anche** mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art.1, comma 612, della L. n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0.55% del m.s. dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del presente CCNL.”*

6. In applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs.n.165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata Tabella C di Corrispondenza;

Il medesimo articolo così dispone al comma 8 cita:

“ Le progressioni di cui al comma 6, ivi comprese quelle di cui all’art. 93 e art. 107, sono finanziate **anche** mediante l’utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell’art.1, comma 612, della L. n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0.55% del m.s. dell’anno 2018, relativo al personale destinatario del presente CCNL”.

L’art. 1 comma 612 recita: “612. Le risorse di cui all’articolo 1, comma 436, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, e all’articolo 1, comma 959, della legge 30 dicembre 2020, n. 178, sono integrate, a decorrere dal 2022, della somma di **95 milioni di euro** comprensiva degli oneri riflessi a carico dell’amministrazione e dell’IRAP, al fine di definire, nell’ambito della contrattazione collettiva nazionale relativa al triennio 2019-2021 del personale non dirigente di cui all’articolo 2, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, i nuovi ordinamenti professionali del personale appartenente alle amministrazioni statali destinatario delle disposizioni contrattuali relative al triennio 2016-2018 che hanno previsto l’istituzione delle commissioni paritetiche sui sistemi di classificazione professionale nel limite di una spesa complessiva non superiore allo 0,55 per cento del monte salari 2018 relativo al predetto personale. Per il corrispondente personale dipendente da amministrazioni, istituzioni ed enti pubblici diversi dall’amministrazione statale, alle finalità di cui al primo periodo si provvede mediante integrazione, a carico dei rispettivi bilanci, delle risorse relative ai contratti collettivi nazionali di lavoro 2019-2021 definite ai sensi dell’articolo 48, comma 2, del citato decreto legislativo n. 165 del 2001, secondo gli indirizzi impartiti dai relativi comitati di settore ai sensi dell’articolo 47, comma 2, dello stesso decreto legislativo n. 165 del 2001, nei limiti della medesima percentuale del monte salari 2018 di cui al primo periodo”.

PROGRESSIONI VERTICALI IN “DEROGA” FINO AL 31.12.2025 IN OCCASIONE DEL NUOVO ORDINAMENTO PROFESSIONALE.

COME?

RICHIESTA DI CONFRONTO SINDACALE PER QUELLE SPECIALI O IN DEROGA EX ART. 13 CCNL 2019-21

PIATTAFORMA SU 3 CRITERI : ESPERIENZA NELL’AREA DI PROVENIENZA -TITOLO DI STUDIO – COMPETENZE ACQUISITE (NON <25% CAD)

COME SI CALCOLA LO 0.55% DEL MONTE SALARI 2018? IL MONTE SALARI COMPRENDE SOLO GLI EMOLUMENTI DIRETTAMENTE LEGATI ALLA PRESTAZIONE LAVORATIVA QUINDI NON DOVREBBERO CONCORRERE LE VOCI CHE DA ESSA PRESCINDONO.

ART 3 C. 1 DL 80/21 TITOLO > A QUELLO PER L'ACCESSO DALL'ESTERNO

TABELLA C

DA OPERATORI A OPERATORI ESPERTI	OBBLIGO + 5 ANNI
DA OPERATORI ESPERTI A ISTRUTTORI	DIPLOMA + 5 ANNI 8 ANNI
DA ISTRUTTORI A FUNZIONARI	LAUREA +5 ANNI 10 ANNI

VA NEL FABBISOGNO ED ERODE IL FABBISOGNO

L'ESPLETAMENTO LIBERA PEO CHE SI RECUPERANO NEL FONDO DI CONTRATTAZIONE

COSTO. DIFFERENZIALI TABELLARI TAB G:

Area Nuova retribuzione tabellare(1)

Area dei FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE 23.212,35

Area degli ISTRUTTORI 21.392,87

Area degli OPERATORI ESPERTI 19.034,51

Area degli OPERATORI 18.283,31

SONO NUOVE ASSUNZIONI. MA SI CONSERVA LA RIA, LE FERIE.

PER QUELLE IN DEROGA NON SERVE ESPERIRE L'ART 34 TUPI.

ARAN CFL 207 E CFL 209 + PARERE 5318 POSSIBILE COLLOQUIO.CFC 81 RGS DFP

FACOLTA' DI DISTINGUERE PER FAMIGLIE/PROFILI PROFESSIONALI

IN ENTRAMBI I CASI IL TOTALE DELLE PV NON PUO' SUPERARE IL 50% DELLE CAPACITA' ASSUNZIONALI PER L'ESTERNO.

CONCORSI E PROGRESSIONI. ALMENO STESSO ANNO SOLARE. (CASS. 20719/22)

ART 52 C.1-bis. I dipendenti pubblici, con esclusione dei dirigenti e del personale docente della scuola, delle accademie, dei conservatori e degli istituti assimilati, sono inquadrati in almeno tre distinte aree funzionali. La contrattazione collettiva individua un'ulteriore area per l'inquadramento del personale di elevata qualificazione. Le progressioni all'interno della stessa area avvengono, con modalità stabilite dalla contrattazione collettiva, in funzione delle capacità culturali e professionali e dell'esperienza maturata e secondo principi di selettività, in funzione della qualità dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito. Fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni fra le aree e, negli enti locali, anche fra qualifiche diverse, avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti. In sede di revisione degli ordinamenti professionali, i contratti collettivi nazionali di lavoro di comparto per il periodo 2019-2021 possono definire tabelle di corrispondenza tra vecchi e nuovi inquadramenti, ad esclusione dell'area di cui al secondo periodo, sulla base di requisiti di esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza per almeno cinque anni, anche in deroga al possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso all'area dall'esterno. All'attuazione del presente comma si provvede nei limiti delle risorse destinate ad assunzioni di personale a tempo indeterminato disponibili a legislazione vigente.
(comma così sostituito dall'art. 3, comma 1, legge n. 113 del 2021 CONV DL. 80/21)

Misure per l'assunzione di giovani nella P.A. (Articolo 3-ter)

IL DL 44/23 CONV L. 74 /2023 riconosce a tutte le pubbliche amministrazioni compresi gli enti locali, fino al 31 dicembre 2026, la possibilità di assumere, **nel limite del 10 per cento delle loro facoltà assunzionali**, giovani laureati con contratto di **apprendistato** (PORTALE IN.PA)o, attraverso apposite **convenzioni**, **studenti di età inferiore a 24 anni con contratto di formazione e lavoro**, da inquadrare nell'area funzionari. (CONVENZIONI CON UNIVERSITA'+ portale)

Per quanto riguarda **l'apprendistato**, con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'università e della ricerca, previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, vengono stabiliti i criteri e le procedure per il reclutamento. Per quanto riguarda le convenzioni, il medesimo decreto ministeriale dovrà stabilirne i contenuti omogenei.

Si prevede fin da ora che, nei limiti delle facoltà assunzionali di ciascuna amministrazione, al termine dei suddetti contratti, il rapporto di lavoro si trasformi a tempo indeterminato con inquadramento nell'Area dei Funzionari, a condizione della sussistenza dei requisiti per l'accesso al pubblico impiego e della valutazione positiva del servizio prestato.

Testo Unico dell'apprendistato del 2011 (D.Lgs. 14 settembre 2011, n. 167). Quest'ultimo specificava, all'articolo 7, comma 8, che la disciplina dell'apprendistato per i settori di attività pubblici sarebbe stata contenuta in un DPCM *ad hoc*

La previsione del Testo Unico del 2011 è stata replicata anche nel c.d. ***Jobs Act* (D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81)** che, all'articolo 47, comma 6, ha ripreso testualmente quanto disposto dalla precedente disciplina; Si articola in **tre tipologie**:

1. **apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore**, per i giovani dai 15 ai 25 anni compiuti, finalizzato a conseguire uno delle predette qualificazioni in ambiente di lavoro;
2. **apprendistato professionalizzante**, per i giovani dai 18 e i 29 anni compiuti, finalizzato ad apprendere un mestiere o a conseguire una qualifica professionale;

3. **apprendistato di alta formazione e ricerca**, per i giovani dai 18 e i 29 anni compiuti, finalizzato al conseguimento di titoli di studio universitari e dell'alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, i diplomi relativi ai percorsi degli istituti tecnici superiori, per attività di ricerca nonché per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche.

Ripreso nel decreto reclutamento 80/21 rilanciato con il dl 44/23: laureati con apprendistato o studenti fino a 24 anni con contratto di formazione e lavoro

Al termine del rapporto con valutazione positiva è prevista la stabilizzazione. Inquadramento come funzionari.

PERSONALE IN QUIESCENZA

Art. 10. DL. 36/2022 CONV LEGGE 79/22

“ 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 ~~da almeno due anni~~ 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. 2. Al personale di cui al comma 1 possono essere conferiti gli incarichi di cui all'articolo 31, comma 8, del decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50, nonché, in presenza di particolari esigenze alle quali non è 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 comma 1 del medesimo articolo 31. — 7 — 30-4-2022 GAZZETTA UFFICIALE DELLA REPUBBLICA ITALIANA Serie generale - n. 100 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 capacità 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 già avviate, possono ricorrere alle modalità 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.

PROFESSIONISTI E PNRR

ART.10 dl. 80/2021 conv legge 113/2021 + dl 152/21

Al di fuori delle assunzioni di personale già espressamente previste nel Piano nazionale di ripresa e resilienza, di seguito «PNRR», presentato alla Commissione europea ai sensi degli articoli 18 e seguenti del regolamento (UE) 2021/241 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 12 febbraio 2021, le amministrazioni titolari di interventi previsti nel PNRR possono porre a carico del PNRR esclusivamente le spese per il reclutamento di personale specificamente destinato a realizzare i progetti di cui hanno la diretta titolarità di attuazione, nei limiti degli importi che saranno previsti dalle corrispondenti voci di costo del quadro economico del progetto. A tal fine, con circolare del Ministero dell'economia e delle finanze sono stabiliti le modalità, le condizioni e i criteri in base ai quali le amministrazioni titolari dei singoli interventi possono imputare nel relativo quadro economico i costi per il predetto personale da rendicontare a carico del PNRR.

Il predetto reclutamento è effettuato in deroga ai limiti di spesa di cui all'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122 e alla dotazione organica delle amministrazioni interessate.

L'ammissibilità di ulteriori spese di personale a carico del PNRR rispetto a quelle di cui al secondo periodo è oggetto di preventiva verifica da parte dell'Amministrazione centrale titolare dell'intervento di cui all'articolo 8, comma 1, del decreto-legge 31 maggio 2021, n. 77, di concerto con il Dipartimento della ragioneria generale dello Stato - Servizio centrale per il PNRR del Ministero dell'economia e delle finanze. La medesima procedura si applica per le spese relative ai servizi di supporto e consulenza esterni.

Per i reclutamenti di cui ai commi 4 e 5, ciascuna amministrazione, previa verifica di cui al presente comma, individua, in relazione ai progetti di competenza, il fabbisogno di personale necessario all'attuazione degli stessi. In caso di verifica negativa le Amministrazioni possono assumere il personale o conferire gli incarichi entro i limiti delle facoltà assunzionali verificate.

Al fine di accelerare le procedure per il reclutamento del personale a tempo determinato, ovvero con contratto di somministrazione di lavoro, da impiegare per l'attuazione del PNRR, le amministrazioni di cui al comma 1 e i soggetti attuatori di interventi previsti dal medesimo Piano possono ricorrere alle modalità di selezione stabilite dal presente articolo. A tal fine, i contratti di lavoro a tempo determinato, ovvero i contratti di somministrazione di lavoro, e i contratti di collaborazione di cui al presente articolo possono essere stipulati per un periodo complessivo anche superiore a trentasei 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.

Al fine di valorizzare l'esperienza professionale maturata nei rapporti di lavoro a tempo determinato di cui ai commi 4 e 5, lettera b), le amministrazioni di cui al comma 1 prevedono, nei bandi di concorso per il reclutamento di personale a tempo indeterminato, una riserva di posti non superiore al 40 per cento, destinata al predetto personale che, alla data di pubblicazione del bando, abbia svolto servizio per almeno trentasei mesi. I bandi di concorso per il reclutamento di personale a tempo indeterminato sono pubblicati come documenti in formato aperto ed organizzati in una base di dati ricercabile in ogni campo sul portale del reclutamento di cui all'[articolo 3, comma 7, della legge 19 giugno 2019, n. 56](#).

TEMPI DETERMINATI

Tra le prime indicazioni sulle innovazioni più significative introdotte dal D.L. n. 48/2023 e relativa legge di conversione (cd. “Decreto lavoro”), il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, nella circolare n. 9 del 9/10/2023, ha fornito importanti chiarimenti in merito all'applicazione alle pubbliche amministrazioni delle modifiche apportate dallo stesso decreto alla disciplina in materia di contratto di lavoro a termine di cui al D.Lgs. n. 81/2015.

nella citata circolare n. 9 del 9/10/2023, ha espressamente chiarito che ai contratti di lavoro a termine delle pubbliche amministrazioni non si applicano né il termine massimo complessivo di ventiquattro mesi, né le nuove causali indicate dallo stesso D.L. n. 48/2023, restando ferme quelle previste dall'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001, che consente l'utilizzo di tale tipologia contrattuale solo in presenza di "comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale"; tale indicazione è pertanto sempre necessaria, indipendentemente dalla durata del contratto di lavoro. Fatti salvi eventuali chiarimenti che potranno essere forniti dal Dipartimento per la funzione pubblica, il Ministero precisa quindi che la durata massima dei contratti a termine stipulati dalle pubbliche amministrazioni continua ad essere di trentasei mesi,

i contratti di lavoro posti in essere in violazione dell'art. 36 in esame sono nulli e determinano responsabilità erariale; i dirigenti che operano in violazione delle disposizioni del presente articolo sono, altresì, responsabili ai sensi dell'art. 21 dello stesso D.Lgs. n. 165/2001 (responsabilità dirigenziale) e al dirigente responsabile di irregolarità nell'utilizzo del lavoro flessibile non può essere erogata la retribuzione di risultato.

60 e 61 del CCNL 16/11/2022: fino a trentasei mesi e tra un contratto e quello successivo è previsto un intervallo di almeno dieci giorni, dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero almeno venti giorni, dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi, fermo restando quanto previsto per le attività stagionali; il numero massimo di contratti a tempo determinato e di contratti di somministrazione a tempo determinato stipulati da ciascun ente complessivamente, fatte salve le ipotesi elencate nell'art. 60 comma 4, del CCNL 16/11/2022, non può superare il tetto annuale del 20% del personale a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con arrotondamento dei decimali all'unità superiore qualora esso sia uguale o superiore a 0,5. Per gli enti che occupano fino a 5 dipendenti è sempre possibile la stipulazione di un contratto a tempo determinato. Nel caso di inizio di attività in corso di anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in servizio al momento dell'assunzione.

DEROGA AI 36 MESI 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) prosecuzione di un significativo progetto di ricerca e sviluppo; e) rinnovo o proroga di un contributo finanziario; f) progetti pluriennali 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; i) conferimento di supplenze al personale docente ed educativo degli enti locali; l) attività finalizzate a fronteggiare emergenze sismiche;

Anche le nuove assunzioni a tempo determinato per un periodo superiore a dodici mesi, ad esclusione di quelle relative al conferimento degli incarichi di cui all'art. 110 del D.Lgs. n. 267/2000 e di quelle previste dall'art. 1 del D.L. n. 80/2021, come modificato dalla Legge di conversione n. 113/2021 (assunzioni a tempo determinato per l'attuazione di progetti PNRR a carico dei fondi comunitari; art. 1, comma 14-bis, D.L. n. 80/2021), sono subordinate alla verificata impossibilità di ricollocare il personale in disponibilità iscritto nell'apposito elenco del personale in disponibilità e in possesso della qualifica e della categoria di inquadramento occorrenti (art. 34, comma 6, del D.Lgs. n. 165/2001); per tali assunzioni, va attivata quindi la comunicazione obbligatoria di cui all'art. 34-bis del D.Lgs. n. 165/2001.

VINCOLI FINANZIARI: ESCLUSI 110 C.1 E PNRR . 100% 2009 O MEDIA 2007-2009 (50% ENTI NON IN REGOLA CON L'ART. 562 L. 296/2006)

CORTE CONTI SEZ AUTONOMIE DEL . 1/2017 – NUOVO PARAMETRO IN ASSENZA DI SPESA 2007-2009 PER ESIGENZE SERVIZI ESSENZIALI E INDISPENSABILI

TEMPI DETERMINATI PER L'ATTUAZIONE DEL PNRR

ART. 31 BIS C. 1-5DL 152/2021 CON FONDI PROPRI (NON RILEVA PER LIMITI)

ART. 1 DL 80/2021 CON RISORSE DEL QTE DEL PROGETTO PNRR

DIVIETO ASSUNZIONI PER VIOLAZ TERMINI BILANCIO NON SI APPLICA PER CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO PER ATTUAZIONE DELLE FUNZIONI FONDAMENTALI ART 14 C 27 DL 78/2010

organizzazione generale dell'amministrazione, gestione finanziaria e contabile e controllo;
b) organizzazione dei servizi pubblici di interesse generale di ambito comunale, ivi compresi i servizi di trasporto pubblico comunale;

c) catasto, ad eccezione delle funzioni mantenute allo Stato dalla normativa vigente;

d) la pianificazione urbanistica ed edilizia di ambito comunale nonché la partecipazione alla pianificazione territoriale di livello sovracomunale;

e) attività, in ambito comunale, di pianificazione di protezione civile e di coordinamento dei primi soccorsi;

f) l'organizzazione e la gestione dei servizi di raccolta, avvio e smaltimento e recupero dei rifiuti urbani e la riscossione dei relativi tributi;

g) progettazione e gestione del sistema locale dei servizi sociali ed erogazione delle relative prestazioni ai cittadini, secondo quanto previsto dall'[articolo 118, quarto comma, della Costituzione](#);

h) edilizia scolastica per la parte non attribuita alla competenza delle province, organizzazione e gestione dei servizi scolastici;

i) polizia municipale e polizia amministrativa locale;

l) tenuta dei registri di stato civile e di popolazione e compiti in materia di servizi anagrafici nonché in materia di servizi elettorali, nell'esercizio delle funzioni di competenza statale.

l-bis) i servizi in materia statistica.

INCARICHI AI SENSI DELL'ART. 110 TUEL

L'art. 110 COMMA 1 *“Lo statuto può prevedere che la copertura dei posti di responsabili dei servizi o degli uffici, di qualifiche dirigenziali o di alta specializzazione, possa avvenire mediante contratto a tempo determinato”*: detta disposizione riguarda la copertura di posti previsti dalle dotazioni organiche.

Il comma 2, invece, riguarda la stipula, al di fuori della dotazione organica, di contratti a tempo determinato per funzionari dell'area direttiva e le alte specializzazioni, rimettendo al regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi la previsione dei limiti, dei criteri e delle modalità con cui possono essere stipulati detti contratti; in particolare, detto comma specifica che per gli enti in cui non è prevista la dirigenza, *“il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi stabilisce i limiti, i criteri e le modalità con cui possono essere stipulati, al di fuori della dotazione organica, solo in assenza di professionalità analoghe presenti all'interno dell'ente, contratti a tempo*

NO LIMITE PERSONALE FLESSIBILE

INFRA DOTAZIONE

30% POSTI IN DOTAZIONE MEDESIMA QUALIFICA

MANDATO SINDACO

RISOLTI PER DISSESTO- NO DURANTE IL PNRR

SI LIMITE PERSONALE FLESSIBILE

EXTRA DOTAZIONE 5% POSTI
DOTAZIONE MEDESIMA QUALIFICA

MANDATO SINDACO

RISOLTI PER DISSESTO NO DURANTE IL PNRR

determinato di dirigenti, alte specializzazioni o funzionari dell'area direttiva, fermi restando i requisiti richiesti per la qualifica da ricoprire.”

L'art. 1, comma 1 del citato d.l. 80/2021 prevede che gli enti locali e le p.a. titolari di interventi previsti nel PNRR possono porre a carico di tali fondi *“esclusivamente le spese per il reclutamento di personale specificamente destinato a realizzare i progetti di cui hanno la diretta titolarità di attuazione, nei limiti degli importi che saranno previsti dalle corrispondenti voci di costo del quadro economico del progetto”*.

La Ragioneria ha fornito, con la Circolare in commento, indicazioni puntuali per il rispetto di tale disposizione, precisando a quali condizioni e con quali modalità gli enti potranno disporre nuove assunzioni o affidare incarichi enti, rendicontando il relativo costo a carico del PNRR.

La Circolare ha indicato i limiti massimi della spesa di personale per ogni singolo progetto, in base all'importo massimo complessivo, nel modo seguente:

- progetto di importo fino a € 5 milioni, massimo € 250.000;
- progetto di importo fino a € 15 milioni, massimo € 600.000;
- progetto di importo fino a € 50 milioni, massimo € 1,5 milioni;
- progetto di importo oltre € 50 milioni, massimo € 3 milioni.

La Ragioneria Generale ha però chiarito, nella Circolare in commento, che non tutti i costi legati al personale possono essere posti a carico dei fondi del PNRR.

Non sono rendicontabili i costi relativi all'espletamento delle funzioni ordinarie delle strutture amministrative interne delle p.a., cui vengono affidati compiti connessi con attivazione, monitoraggio, rendicontazione e controllo degli interventi del PNRR, essendo tali costi correntemente sostenuti dagli enti, ovvero connessi con il loro funzionamento ordinario e, in quanto tali, devono essere posti a carico dei bilanci dei singoli enti.

Non è mai ammessa la rendicontazione di quota parte di costi del personale, anche se assunto a tempo determinato, per lo svolgimento di attività ordinarie, nè per il rafforzamento delle strutture amministrative, anche se connesse con progettualità finanziate dal PNRR (es. per attività di monitoraggio, rendicontazione e controllo tipiche delle strutture di governance politico-amministrativa).

Sono, al contrario, ammissibili al finanziamento a valere sulle risorse del PNRR i costi riferiti alle attività, anche espletate da esperti esterni, specificatamente destinate a realizzare i singoli progetti. L'attività di supporto operativo alle strutture interne può essere inclusa come parte del costo delle riforme o degli investimenti *“se ciò è essenziale per l'attuazione della riforma o dell'investimento proposto”*.

Sono quindi rendicontabili le spese per il personale incaricato di espletare funzioni e attività strettamente necessarie a realizzare progetti finanziati dal PNRR e proveniente da reclutamenti a tempo determinato secondo quanto previsto dal d.l. 80/2021.

Tali spese potranno avere ad oggetto esclusivamente nuove assunzioni, non potendosi procedere al finanziamento di spese relative al personale già incluso nella dotazione dell'ente.

Possono formare oggetto di rendicontazione, a titolo esemplificativo:

- incarichi di progettazione, servizi di direzione lavori, servizi di architettura e ingegneria;
- collaudo tecnico-amministrativo;
- incarichi per indagini geologiche e sismiche, incarichi per le operazioni di bonifica archeologica;
- incarichi in commissioni giudicatrici.

Non sono rendicontabili:

- i costi per l'assistenza tecnica ai progetti (studi, analisi, attività di supporto amministrativo, informazione e comunicazione, consultazione degli stakeholders);
- le spese per il personale già assunto e previsto nella struttura dell'ente;
- i costi per l'attività ordinaria delle strutture amministrative interne, trattandosi di costi *correntemente* sostenuti dagli enti che devono essere posti a carico dei bilanci delle singole amministrazioni.

Per quanto concerne le nuove assunzioni con contratti di lavoro “flessibile”, rendicontabili nei costi dei progetti finanziati dalle risorse del PNRR, la Circolare ha chiarito che sono in deroga ai limiti di spesa ex art. 9, comma 28, d.l. 78/2010.

I contratti di lavoro a tempo determinato e i contratti di collaborazione eventualmente attivati possono essere stipulati per un periodo complessivo non superiore a trentasei mesi, sono eventualmente prorogabili nei limiti della durata di attuazione dei progetti di competenza delle singole Amministrazioni e comunque non oltre il 31 dicembre 2026.

Nel caso di ricorso ad affidamenti a soggetti esterni all'ente, ex art. 7, comma 6 d.lgs. 165/2001, è necessario che sia effettuata la previa verifica dell'impossibilità oggettiva di utilizzare le risorse umane disponibili all'interno.

Al fine di garantire la semplificazione e l'accelerazione delle procedure di selezione, si potrà fare ricorso agli strumenti e agli albi di esperti già disponibili, a partire dalla piattaforma “InPA” del Dipartimento della Funzione Pubblica.

STABILIZZAZIONI E RISERVE

art. 5, comma 1, del d.p.r. 3/1957^[2]: *“Nei concorsi per l'ammissione alle carriere direttive e di concetto le riserve di posti previste da leggi speciali in favore di particolari categorie di cittadini non possono complessivamente superare la metà dei posti messi a concorso”*, ed è confermato dall'art. 7, comma 2, della legge 68/1999^[3], dall'art. 1014, comma 1, del d.lgs. 66/2010^[4] e dall'art. 5, comma 1, del d.p.r. 487/1994.

Tale principio, però, va messo in relazione con il diritto di alcune categorie di cittadini di poter accedere ai posti pubblici ed infatti, nel caso soprattutto di enti di minori dimensioni, è possibile prioritariamente riservare l'unico posto ad una delle categorie previste dalle disposizioni di legge in materia. Ciò soprattutto nel caso della scopertura della quota d'obbligo prevista dalla legge

68/1999. Il Dipartimento della Funzione Pubblica nella direttiva n. 1/2019^[5]: *“Chiarimenti e linee guida in materia di collocamento obbligatorio delle categorie protette”* ha specificato che: *“Nei concorsi pubblici ad un solo posto, ferma restando la partecipazione aperta a tutti, il posto unico bandito rimane riservato al disabile che risulti idoneo, atteso l’obbligo di copertura della quota”*.

Le riserve obbligatorie sono:

1. riserva di posti a favore di coloro che appartengono alle categorie di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, o equiparate;
2. riserva di posti ai sensi degli articoli 1014 e 678 del codice dell’ordinamento militare, di cui al decreto legislativo 15 marzo 2010, n. 66;
3. riserva di posti a favore degli operatori volontari che hanno concluso il servizio civile universale ai sensi dell’art. 18, comma 4, del d.lgs. 40/2017, introdotta dal d.l. 44/2023, convertito in legge 74/2023.

Le ultime due riserve costituiscono un computo che si sviluppa nel tempo e le varie frazioni di posto si sommano una dopo l’altra fino ad ottenere un posto intero.

L’ordine delle riserve soprariportate è lo stesso individuato dal comma 3 dell’art. 5 citato che precisa quanto segue: *“Qualora tra i concorrenti dichiarati idonei nella graduatoria di merito ve ne siano alcuni che appartengono a più categorie che danno titolo a differenti riserve di posti, si tiene conto prima del titolo che dà diritto ad una maggiore riserva (...)”*.

TRA LE PIU’ IMPORTANTI NOVITA’ :

1) RISERVE (MAX 50% POSTI A CONCORSO)

DL 44/23ART 1 C. 9 BIS : 15% DEI POSTI A CONCORSO X COLORO CHE ABBIANO SUPERATO SENZA DEMERITO IL SERVIZIO CIVILE UNIVERSALE (NO DIRIGENZA) . VA PREVISTO NEL BANDO (DAL 22 GIUGNO 2023)

ART 3 LEGGE 68/99 CATEGORIE PROTETTE. 1 DA 15 A 35 DIPENDENTI; 2 DA 35 A 50 DIPENDENTI; 7% OLTRE

ART 1014 E 678 DLGS 66/2010 PERSONALE MILITARE

CHI PREVALE?

ART 5 DPR 82/2023 : 1- CATEGORIE PROTETTE 2 -MILITARI 3- SERVIZIO CIVILE

ART 5 C 1 DPR 487/94- RIDUZIONE PROPORZIONALE DELLE FRAZIONI SE POSTI INSUFFICIENTI

ATTENZIONE: IL RISPETTO DEGLI OBBLIGHI EX L. 68/99 CONDIZIONA LA POSSIBILITA' DI ASSUMERE

2) PROVE DI CONCORSO: Fino al 31.12.2026 solo 1 prova scritta anche teorico pratica e orale. Per profili non apicali anche solo quella scritta.

- Termine 180 gg dalla prova scritta
- Pubblicazione esiti esami al termine di ogni giornata
- Titoli valutati dopo gli orali DPR 82/2023 DI MODIFICA AL DPR 487/94
- Graduatoria finale entro 15 gg dalla valutazione titoli
- Portale IN.PA

DPR 82/ 2023 IN VIGORE DAL 14 LUGLIO 2023

DA SEGNALARE:

-CONCORSO PER TITOLI ED ESAMI, ESAMI , CORSO CONCORSO

19

-ULTERIORI CAUSE DI ESCLUSIONE

-LIMITI DI ETA' SOLO EVENTUALI E REGOLAMENTATI

-PUBBLICAZIONE DA 10 A 30 GG SU INPA

-A PARI PUNTI PREVALE GENERE MENO RAPPRESENTATO (DIFFERENZIALE 30%)

-PREAVVISO 15 GG

-MISURE DSA

-COMMISSIONE COMPENSI DPCM 24.4.2020 MA PER EE.LL.ANCHE MENO

IL PORTALE UNICO DEL RECLUTAMENTO

L'obbligo di pubblicazione dei concorsi sul sito web www.InPA.gov.it è già attivo e operativo da novembre 2022 per le Amministrazioni Centrali (es. Ministeri,

Presidenza del Consiglio ecc.) in quanto previsto dal Decreto PNRR2 convertito, ossia la Legge n. 79 del 29 giugno 2022, di conversione del Decreto Legge 36 del

2022 pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 150 del 29 giugno 2022.

Lo stesso Decreto aveva previsto da inizio 2023 la possibilità per tutte le altre Amministrazioni Pubbliche (Enti locali e territoriali come Comuni, Province,

Regioni ma anche Università, Enti di ricerca, ASL ecc.) di pubblicare i bandi sul portale inPA e sul sito web dell'Ente che bandisce il concorso (con una doppia

pubblicazione che è obbligatoria per legge) evitando quindi la pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale 4a serie concorsi ed esami.

Il Decreto del Presidente della Repubblica 16 giugno 2023, n. 82, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n.150 del 29-06-2023 OBBLIGA dal 14 luglio

2023 tutte le PA Compresi gli enti locali a bandire concorsi pubblici a tempo determinato o indeterminato e mobilità sul portale del reclutamento.

DAL 1 Ottobre 2023 Formez lo usa per la selezione dei professionisti da reclutare a mezzo Fast track per la selezione di professionisti.

FACOLTATIVO PER:

ricercare professionisti ed esperti a cui conferire incarichi di collaborazione con contratto di lavoro autonomo;

effettuare comunicazioni dirette ai candidati;

pubblicare l'avviso selettivo per individuare i componenti degli organismi indipendenti di valutazione;

effettuare avvisi di selezione per le commissioni esaminatrici (come stabilito dal Decreto del Presidente della Repubblica 16 giugno 2023, n. 82).

LE NOVITA'

IN ATTESA DELLA LEGGE DI BILANCIO E DEL MILLEPROROGHE.