

La Formazione Asmel direttamente nel
tuo Ufficio!

**Ciclo di seminari online
(webinar) gratuiti**



FABBISOGNI DI PERSONALE E POSSIBILITÀ ASSUNZIONALI 2022

10 gennaio 2022, dalle ore 11,30 alle 13,00

Programma

- **Il fabbisogno di personale**
- **Le capacità assunzionali**
- **Le assunzioni per l'attuazione del PNRR**
- **I vincoli alle assunzioni**
- **Risposte ai quesiti**

**ASMEL Associazione per la
Sussidiarietà e la Modernizzazione
degli Enti Locali**

www.asmel.eu

800165654

webinar@asmel.eu

Dott. Arturo Bianco

ESPERTO GESTIONE DELLE RISORSE UMANE, CONSULENTE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE

AUTORE DI NUMEROSI VOLUMI, TRA CUI “LA GESTIONE DEL PERSONALE NEGLI ENTI LOCALI” (CEL EDITORE 2021), “IL CONTRATTO DEI DIRIGENTI E DEI SEGRETARI” (MAGGIOLI EDITORE 2021), “IL CONTRATTO DEL PERSONALE DEGLI ENTI LOCALI” (CEL EDITORE 2018), “CONTRATTAZIONE DECENTRATA, CONTROLLI E RESPONSABILITÀ” (MAGGIOLI EDITORE 2020), “LA GESTIONE ASSOCIATA DOPO IL DL N. 95/2012” (MAGGIOLI EDITORE 2012),

“L’APPLICAZIONE DELLA LEGGE BRUNETTA” (SOLE 24 ORE EDITORE 2009)

DIRIGE LE RIVISTE TELEMATICHE “OGGI PA”, “IL BOLLETTINO DEL PERSONALE DEGLI ENTI LOCALI”, | “CITTÀ MIA”, GIORNALISTA, COLLABORA CON IL SOLE 24 ORE

GIÀ PRESIDENTE ANCI SICILIA, GIÀ COMPONENTE LA PRESIDENZA NAZIONALE ANCI, GIÀ DIRIGENTE ANCITEL

GIÀ CONSULENTE DAGLA (PRESIDENZA DEL CONSIGLIO), ANCI ED ARAN

- ▶ Tutte le assunzioni vanno previste nel piano del fabbisogno del personale
- ▶ La inclusione delle assunzioni flessibili
- ▶ Il piano del fabbisogno deve essere adottato anche per l'anno 2022 ed il triennio 2022/2024
- ▶ Il rapporto con il PIAO: il termine per il 2022 è rinviato, di norma va adottato dopo l'approvazione del bilancio preventivo, per le Linee Guida della Funzione Pubblica è verosimile che il piano del fabbisogno rimanga per gli aspetti finanziari (connessione con il DUP)

IL FABBISOGNO DEL PERSONALE

- ▶ La indicazione delle capacità assunzionali che si intendono utilizzare
- ▶ La conferma e/o modifica della dotazione organica, fermo restando che gli oneri per la sua integrale copertura devono restare entro il tetto della spesa del personale ex legge 296/2006
- ▶ La indicazione dei posti e dei profili che si vogliono coprire
- ▶ La indicazione delle modalità di copertura dei posti
- ▶ L'attestazione della assenza di personale in soprannumero e/o in eccedenza

IL CONTENUTO DEL PIANO DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

- ▶ Ai comuni si applicano le regole dettate dall'articolo 33 del d.l. n. 34/2019 e dal d.m. 17 marzo 2020
- ▶ Capacità differenziate in relazione al rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti
- ▶ Occorre basarsi sui dati dell'ultimo consuntivo approvato (per la spesa del personale), la media degli ultimi tre approvati (per le entrate correnti) e il FCDE del bilancio preventivo assestato dell'ultimo anno in cui è stato approvato il consuntivo
- ▶ Dopo la approvazione del consuntivo 2021 si suggerisce una verifica delle capacità assunzionali alla luce dei nuovi dati
- ▶ Si possono utilizzare i risparmi delle cessazioni dell'anno
- ▶ Le assunzioni eterofinanziate concluse dopo il 13/10/2020 vanno in deroga al tetto di spesa del personale e le entrate al di fuori di quelle correnti

LE CAPACITA' ASSUNZIONALI/1

- ▶ Regole differenziate in relazione all'inserimento tra gli enti cd virtuosi, intermedi o non virtuosi
- ▶ Gli enti virtuosi possono aumentare la propria spesa del personale entro il tetto previsto dal d.m. della spesa del personale del 2018 o delle capacità assunzionali non utilizzate degli ultimi 5 anni, purchè entro la soglia di virtuosità
- ▶ Gli enti intermedi devono restare nel rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti dell'anno precedente
- ▶ Gli enti cd non virtuosi devono rientrare entro il 2025 nella soglia prevista per quelli intermedi
- ▶ La mobilità volontaria produce effetti sulle capacità assunzionali
- ▶ I rinnovi contrattuali producono effetti sulle capacità assunzionali

LE CAPACITA' ASSUNZIONALI/2

- ▶ Possibilità per le PA interessate di prevedere nei quadri economici assunzioni a tempo determinato, con oneri che vanno al di fuori del tetto alla spesa per le assunzioni flessibili
 - ▶ Contratti di durata collegata al progetto, anche eccedenti 36 mesi e non oltre il 31.12.2026. Vincolo della indicazione del progetto; rinnovo o proroga per 1 sola volta. Giusta causa di recesso il mancato raggiungimento degli obiettivi.
 - ▶ Bandi in formato aperto e da inserire nel portale del reclutamento, con lo svolgimento di procedure semplificate; possibilità di dare corso allo scorrimento di graduatorie a tempo determinato; non necessario il ricorso all'articolo 34 bis del d.lgs. n. 165/2001
 - ▶ Elenchi formati dalla Funzione Pubblica per la selezione di collaboratori e di alte professionalità da assumere con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato
 - ▶ Le modifiche apportate dalla legge 265/2021 (conversione del d.l. n. 152/2021)
- 1) Circolare del Ministro dell'economia per le modalità ed i criteri in base ai quali le amministrazioni titolari dei singoli interventi possono imputare nel relativo quadro economico gli oneri per queste assunzioni
 - 2) Sono ammissibili ulteriori spese di personale a carico del PNRR, previa verifica dell'Amministrazione capofila del progetto, e non più solo quelle per assunzioni

LE ASSUNZIONI PER L'ATTUAZIONE DEL PNRR: IL DL 80/2021

- ▶ I comuni per l'attuazione del PNRR possono assumere a tempo determinato personale non dirigente «in possesso di specifiche professionalità», anche oltre 36 mesi e non oltre il 31.12.2026
- ▶ Oneri in deroga al tetto di spesa per le assunzioni flessibili ed alla spesa del personale di cui all'articolo 33 del d.l. n. 34/2019 e della legge n. 296/2006
- ▶ Possibili anche da parte dei comuni in condizioni finanziarie critiche: autorizzazione COSFEL
- ▶ Tetto: prodotto della media delle entrate correnti relative agli ultimi 3 anni, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione, per la percentuale prevista in modo differenziato per fasce demografiche (ad es. 0,3 per i comuni oltre 250.000 abitanti; 1 per quelli tra 10.000 e 60.000; 1,6 per quelli tra 5.000 e 10.000 e 2,9 per quelli tra 1.000 e 1.999 abitanti)
- ▶ Asseverazione del revisore dei conti sulla sostenibilità finanziaria
- ▶ Possibile utilizzo dello «scavalco condiviso»

LE ULTERIORI ASSUNZIONI PER L'ATTUAZIONE DEL PNRR: DL 152/2021-1

- ▶ Possibile il ricorso agli albi di idonei
- ▶ Possibili le assunzioni anche se non si sono ancora approvati i documenti finanziari
- ▶ Possibile la stabilizzazione di questo personale
- ▶ Per i comuni fino a 5.000 abitanti istituito un fondo di 30 mln dal 2022 al 2026
- ▶ Ripartizione con DPCM
- ▶ I comuni entro 30 giorni dalla data di entrata in vigore della legge di conversione (inizi febbraio 2022) devono comunicare alla Funzione Pubblica “le esigenze di personale connesse alla carenza delle professionalità strettamente necessarie all’attuazione dei progetti il cui costo non è sostenibile a valere sulle risorse disponibili nel bilancio degli enti
- ▶ Destinazione di personale ai comuni dell’Italia meridionale da parte della Agenzia per la coesione territoriale con contratti di collaborazione fino a 36 mesi e non oltre il 31.12.2026 nel tetto di spesa di 67 mln di euro

LE ULTERIORI ASSUNZIONI PER L’ATTUAZIONE DEL PNRR: DL 152/2021-2

- ▶ Individuazione degli enti entro il 28.2.2022
- ▶ Personale da utilizzare per assistenza tecnica ed operativa per la elaborazione di studi di fattibilità, per la partecipazione ai bandi attuativi del PNRR e verifica-controllo-monitoraggio
- ▶ Nei comuni con più di 250.000 abitanti (anche con problemi finanziari fino allo 80% della spesa sostenuta a questo titolo nell'ultimo consuntivo) è possibile conferire incarichi di collaborazione per l'attuazione del PNRR nel tetto di 15 incarichi, con un compenso fino a 30.000 euro e per un totale di 300.000 euro
- ▶ Incarichi non oltre la durata del mandato del Sindaco e comunque non oltre il 31.12.2026
- ▶ Incarichi non cumulabili in più enti
- ▶ Agevolazioni per i professionisti assunti a tempo determinato per l'attuazione del PNRR: I professionisti assunti a tempo determinato dalle PA per l'attuazione del PNRR: non devono cancellarsi e non possano essere cancellati d'ufficio dagli albi, ordini o collegi professionali; non si applica il divieto di cui al comma 16 ter dell'articolo 53 del d.lgs. n. 165/2001, cd pantouflage; possono mantenere la iscrizione alle proprie forme previdenziali, sulla base di un decreto che deve essere adottato da parte del Ministro del lavoro

LE ULTERIORI ASSUNZIONI PER L'ATTUAZIONE DEL PNRR: DL 152/2021-3

- ▶ Concorsi, anche in forma associata
- ▶ Formazione di albi di idonei da cui attingere
- ▶ Scorrimento di graduatorie dello stesso o di altro ente
- ▶ Stabilizzazioni
- ▶ Progressioni verticali
- ▶ Concorsi con riserva
- ▶ Avviamento per le categorie A e B1
- ▶ Mobilità volontaria

LE PROCEDURE

- ▶ Rispetto nell'anno precedente del tetto di spesa del personale;
- ▶ Attestazione che non vi sono dipendenti in eccedenza e/o in soprannumero;
- ▶ Adozione del piano delle azioni positive o delle pari opportunità
- ▶ Attivazione della piattaforma telematica per la certificazione dei crediti;
- ▶ Rispetto dei termini per l'adozione dei documenti contabili e per la trasmissione alla banca dati delle amministrazioni pubbliche delle relative informazioni (pareri Corte Conti Campania 28/2020 e Puglia 37/2020 e parere sezione autonomie 10/2020 sul cd scavalco condiviso)
- ▶ A parere della Sezione di controllo della Corte dei Conti della Sardegna approvazione del piano delle performance.
- ▶ Adozione della programmazione del fabbisogno ed invio alla FFPP tramite Sico
- ▶ Comunicazione ex articolo 34 bis d.lgs. n. 165/2001 con esiti negativi o mancata risposta della FFPP entro 45 giorni

I VINCOLI ALLE ASSUNZIONI

- ▶ Assunzioni possibili in esercizio provvisorio nel tetto dei dodicesimi
- ▶ Per gli enti in difficoltà finanziaria necessario l'assenso COSFEL
- ▶ Assunzioni a tempo determinato per esigenze limitate e straordinarie, ivi compresa la sostituzione del personale assente
- ▶ Ai consorzi si applicano le regole dettate per le Unioni: 100% dei cessati e/o dei risparmi delle cessazioni
- ▶ Vincoli dettati alle capacità assunzionali da rispettare
- ▶ A mio avviso l'assunto per scorrimento da un ente diverso da quello che ha bandito il concorso deve essere cancellato, salvo che per le assunzioni dell'ente che ha bandito lo stesso; solo se si rifiuta l'assunzione nell'ente che ha indetto il concorso si viene cancellati dalla graduatoria
- ▶ Deroghe per le assunzioni flessibili non previste: in presenza di esigenze eccezionali da ritenere possibili

FABBISOGNI E CAPACITA' ASSUNZIONALI: QUESITI/1

- ▶ Le capacità assunzionali non sono più legate alle cessazioni
- ▶ Non vi sono obblighi sanzionati di avere 1 assistente sociale ogni 5.000 abitanti; finanziamento ampliato dal 2022 per tali assunzioni
- ▶ Non vi sono deroghe specifiche per le assunzioni di vigili
- ▶ Attesa del dm per le assunzioni flessibili per il superbonus edilizio
- ▶ Anche i comuni in dissesto possono assumere per il PNRR con autorizzazione Cosfel (comunicazione per quelle eterofinanziate)
- ▶ Non vi sono vincoli a effettuare prima i concorsi e poi le progressioni verticali: necessario il rispetto del tetto del 50%
- ▶ Le assunzioni e progressioni previste nel 2021 possono essere completate anche nel 2022

FABBISOGNI E CAPACITA' ASSUNZIONALI: QUESITI/ /2

- ▶ Gli enti scelgono le procedure per lo scorrimento di graduatorie di altre amministrazioni: non indispensabile la richiesta dei singoli
- ▶ Rispetto della soglia massima del rapporto per gli enti virtuosi
- ▶ Due tipologie di assunzione per l'attuazione del PNRR: inserite nei quadri economici e disposte dall'ente entro i tetti fissati
- ▶ La spesa aggiuntiva consentita agli enti virtuosi va per sempre in deroga a quella del personale di cui alla legge n. 296/2006
- ▶ Nella programmazione del fabbisogno dare conto delle assunzioni in itinere di cui all'analogo documento del 2021
- ▶ Sulla base delle nuove regole per le capacità assunzionali, le progressioni verticali incidono solamente per la differenza
- ▶ Il comando e lo scavalco condiviso non sono nuove assunzioni
- ▶ I vincoli prima ricordati valgono per le assunzioni, non per l'avvio delle procedure

FABBISOGNI E CAPACITA' ASSUNZIONALI: QUESITI/ /3

- ▶ Nel dettato del d.l. 80/2021 il tetto del 50% alle progressioni verticali è complessivo per l'intero ente e non per categorie
- ▶ A parere di molti la spesa per le assunzioni flessibili eterofinanziate va in deroga allo specifico tetto
- ▶ Assunzione da parte di un comune, con possibile convenzione, o part time da parte di più enti
- ▶ Le categorie protette in comando non fanno diminuire il numero da conteggiare ai fini del rispetto della quota d'obbligo
- ▶ Non vi sono più i resti delle capacità assunzionali (salvo che per quelle degli anni precedenti per gli enti virtuosi)
- ▶ In mancanza dei documenti finanziari approvati consentite solo le assunzioni flessibili previste dal d.l. n. 80/2021

FABBISOGNI E CAPACITA' ASSUNZIONALI: QUESITI/ /4