

La Formazione Asmel direttamente nel
tuo Ufficio!

Ciclo di seminari online
(webinar) gratuiti



LA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE E LE ASSUNZIONI FLESSIBILI

3 febbraio, dalle ore 11,30 alle 12,30

Programma

- I contenuti della programmazione del fabbisogno
- Il rapporto con la dotazione organica
- Le procedure di adozione
- Le assunzioni flessibili
- Le motivazioni e le procedure
- Il tetto di spesa
- Le varie tipologie

**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 2020), “LA MANOVRA FINANZIARIA 2017” (CEL EDITORE), “CONTRATTAZIONE DECENTRATA, CONTROLLI E RESPONSABILITÀ” (MAGGIOLI EDITORE 2019), “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

- ▶ Le capacità assunzionali (100% cessazioni 2019, 100% cessazioni 2020, ultimi 5 anni non utilizzate, risorse per le stabilizzazioni, assunzioni di dirigenti)
- ▶ La indicazione delle categorie e dei profili professionali
- ▶ La indicazione del tempo pieno o part time e le sue modalità
- ▶ Le modalità di assunzione, fermo restando il ricorso alle procedure di cui all'articolo 34 bis del d.lgs. n. 165/2001: mobilità volontaria, concorso pubblico, scorrimento graduatoria dell'ente o di altro ente, progressione di carriera, progressione verticale, avviamento, stabilizzazione
- ▶ Le assunzioni flessibili, quanto meno nei criteri generali e nel tetto di spesa

I CONTENUTI DELLA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO

- ▶ Prevalenza della programmazione del fabbisogno rispetto alla dotazione organica: la prima può mutare la seconda
- ▶ La dotazione organica permane, anche se è essenzialmente un documento finanziario
- ▶ Possibilità di avere posti vacanti che non sono compresi nella programmazione del fabbisogno
- ▶ Tetto di spesa per la dotazione organica: la spesa media del personale del triennio 2011/2013

IL RAPPORTO CON LA DOTAZIONE ORGANICA

- ▶ Coerenza con il piano della performance
- ▶ Preventiva analisi delle condizioni dell'ente
- ▶ Attenzione alla necessità di acquisire professionalità ed innovative (riserva per le ulteriori Linee Guida)
- ▶ Superamento della logica della mera sostituzione del personale cessato
- ▶ Definizione di una metodologia
- ▶ Stimolo “a forme di riconversione professionale volte a privilegiare il potenziamento delle funzioni istituzionali e di core business piuttosto che di quelle di supporto o di back office”

LE INDICAZIONI DELLA FUNZIONE PUBBLICA/1

- ▶ Superamento della nozione tradizionale di dotazione organica intesa come un “contenitore rigido”
- ▶ PTFP: “strumento programmatico, modulabile e flessibile, per le esigenze di reclutamento e di gestione delle risorse umane necessarie all’organizzazione”
- ▶ Necessità della sua coerenza con la organizzazione degli uffici
- ▶ Nel PTFP la dotazione organica va espressa in termini finanziari. Partendo dall’ultima dotazione organica adottata, si ricostruisce il corrispondente valore di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche

LE INDICAZIONI DELLA FUNZIONE PUBBLICA/2

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

LE INDICAZIONI DELLA FUNZIONE PUBBLICA/3

- ▶ Proposta dirigenziale
- ▶ Collegamento con il DUP: entro il 31/7 si deve adottare la programmazione del fabbisogno per il triennio successivo
- ▶ Competenza della giunta
- ▶ Parere del o dei revisori dei conti
- ▶ Le relazioni sindacali
- ▶ La pubblicazione sul sito
- ▶ L'invio alla Funzione Pubblica tramite SICO

L'ADOZIONE

- ▶ Assunzioni a tempo determinato
- ▶ Contratti di somministrazione
- ▶ Contratti di formazione e lavoro
- ▶ Contratti di prestazioni occasionali (vecchi voucher)
- ▶ Per il tetto di spesa anche i cococo, i tirocini e lo scavalco cd di eccedenza (comma 557 legge 311/2004)

LE TIPOLOGIE DI ASSUNZIONI FLESSIBILI

- ▶ Articolo 36 d.lgs. n. 165/2001: comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale
- ▶ Per le esigenze connesse con il proprio fabbisogno ordinario le pubbliche amministrazioni assumono esclusivamente con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato
- ▶ Altra disposizione essenziale di riferimento d.lgs. n. 81/2015
- ▶ Nelle PA non si applica il cd decreto dignità, d.l. n. 87/2018

I PRESUPPOSTI

- ▶ Ricorso a procedure concorsuali, che possono essere snellite, per le assunzioni flessibili ed i contratti di formazione e lavoro
- ▶ Per le assunzioni flessibili non scorrimento delle graduatorie a tempo determinato: assunzioni di vincitori di concorsi a tempo determinato, scorrimento di graduatorie a tempo indeterminato dell'ente ovvero, in alternativa, di graduatoria di altro ente o indizione di un concorso
- ▶ Procedure previste per gli appalti di servizi per i contratti di somministrazione: preferenza per il metodo della offerta economicamente più vantaggiosa (ad esempio la esperienza, la clausola di gradimento, la sostituzione et)

LE PROCEDURE

- ▶ Tetto massimo di 36 mesi, comprensivo di proroghe e rinnovi
- ▶ Superabile nei casi previsti dal CCNL 21.5.2018 (attivazione nuovi servizi, finanziate, stabilizzazioni etc) fino a 48 mesi
- ▶ In caso di superamento di nuovo concorso i termini decorrono ex novo
- ▶ Possibilità di disporre fino a 5 proroghe
- ▶ Rinnovi, con sospensione di almeno 10 giorni per contratti fino a 6 mesi e di almeno 20 giorni per contratti oltre 6 mesi
- ▶ Le disposizioni degli articoli 90 e 110 TUEL sono norme speciali, sicuramente per la durata (fino al mandato del sindaco)

LA DURATA

- ▶ Nei comuni e nelle regioni: non superamento del tetto di spesa 2009 se l'ente ha rispettato i vincoli alla spesa del personale
- ▶ Negli altri enti, tetto del 50% della spesa per il personale 2009
- ▶ In assenza riferimento alla spesa media del personale del triennio 2007/2009
- ▶ Possibilità motivata di aumentare il tetto di spesa nei piccoli comuni in caso di effetti negativi sui servizi erogati (sezione autonomie Corte Conti 15/2017)

IL TETTO DI SPESA

- ▶ Tetto massimo 20% del personale a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio dell'anno di assunzione (comunque almeno 1), con arrotondamento per resti oltre lo 0,5
- ▶ Deroghe previste dal CCNL (attivazione nuovi servizi, supplenze, polizia locale, servizi sociali, finanziamenti esterni, stabilizzazioni)
- ▶ Stesso trattamento economico personale a tempo indeterminato
- ▶ Applicazione delle regole normative dettate per il personale a tempo indeterminato con adattamenti (permessi, ferie, malattie, prova etc)

LE DISPOSIZIONI CONTRATTUALI (ART.
50, 51 CCNL 21.5.2018)/1

- ▶ il termine di preavviso è fissato in un giorno per ogni periodo di lavoro di 15 giorni entro il tetto di 30. In caso di dimissioni del dipendente, i termini sono ridotti alla metà, con arrotondamento all'unità superiore
- ▶ Possibilità di valutazione di tali periodi nei concorsi
- ▶ Obbligo di informazione e formazione, in particolare per l'applicazione delle disposizioni sulla sicurezza del lavoro
- ▶ Nelle assunzioni a tempo indeterminato i periodi di lavoro con contratto a tempo determinato già prestati dal dipendente presso il medesimo ente con mansioni del medesimo profilo e categoria di inquadramento, concorrono a determinare l'anzianità lavorativa eventualmente richiesta per l'applicazione di determinati istituti contrattuali

LE DISPOSIZIONI CONTRATTUALI (ART. 50, 51 CCNL 21.5.2018)/2

- ▶ Contratti di somministrazione per soddisfare esigenze temporanee o eccezionali , ai sensi dell'art. 36, comma 2, del D. Lgs. n. 165/2001 e nel rispetto dei vincoli finanziari
- ▶ Tetto massimo 20% del personale in servizio a tempo indeterminato, con deroghe
- ▶ Divieto per personale di categoria A, area di vigilanza e esercizio di funzioni nell'ambito delle competenze del Sindaco come Ufficiale di Governo
- ▶ Diritto alla erogazione dei compensi connessi alla performance, con oneri al di fuori del fondo per la contrattazione decentrata
- ▶ Comunicazione da parte dell'ente dei fatti disciplinarmente rilevanti

CONTRATTI DI SOMMINISTRAZIONE (ARTICOLO 52 CCNL 21.5.2018)

PROGRAMMAZIONE FABBISOGNO E ASSUNZIONI FLESSIBILI

Quesiti

- LE ASSUNZIONI NELL'EMANANDO DECRETO MINISTRO PUBBLICA AMMINISTRAZIONE EX ARTICOLO 33 DL 34/2019: LE REGOLE PER LE VARIE TIPOLOGIE DI COMUNI E L'ATTESA PER L'ENTRATA IN VIGORE

I COMUNI AL DI SOPRA DI 5.000 ABITANTI POSSONO DARE CORSO SOLO A CONVENZIONI, COMANDI, DISTACCHI NEL TETTO DELL'ORARIO SETTIMANALE

LE GRADUATORIE DEI CONCORSI 2019 SONO UTILIZZABILI PER SCORRIMENTO SIA A TEMPO DETERMINATO CHE INDETERMINATO PER L'ARAN ALLE PEO SONO AMMESSI SOLAMENTE I DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO

LA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DELLE UNIONI DI COMUNI

- ▶ LA MOBILITA' PUO' ESSERE RIMPIAZZATA CON ASSUNZIONI DALL'ESTERNO SOLAMENTE NEI COMUNI VIRTUOSI
- ▶ LE DEROGHE AL TETTO DEI 36 MESI COMPRENDONO LE ASSUNZIONI FINANZIATE CON RISORSE EUROPEE
- ▶ IL TETTO DI SPESA PER LE ASSUNZIONI FLESSIBILI: DEROGHE SOLO PER ASSISTENTI SOCIALI, NEL TETTO DELLE RISORSE PREVISTE DALLA NORMATIVA PER LA LOTTA ALLA POVERTA'
- ▶ LE ASSUNZIONI EX ARTICOLO 110 NELLA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO
- ▶ EFFETTI INDIRETTI SULLA SPESA PER LE CATEGORIE PROTETTE DEL DECRETO DEL MINISTRO DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

PROGRAMMAZIONE FABBISOGNO E ASSUNZIONI FLESSIBILI QUESITI

- ▶ LE ASSUNZIONI PREVISTE NELLA PROGRAMMAZIONE 2019 E NON CONCLUSE POSSONO ESSERLO ANCHE NEL 2020
- ▶ OBBLIGATORIA L'ASSUNZIONE DI UNA CATEGORIA PROTETTA NEGLI ENTI CON ALMENO 15 DIPENDENTI
- ▶ IL RITORNO A TEMPO PIENO O L'AUMENTO DI ORE DEI PART TIME VANNO INSERITI COME MENZIONE NELLA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO
- ▶ ASSUNZIONI NELLE MORE DELLA EMANAZIONE DEL DECRETO DEL MINISTRO DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE
- ▶ INTESA CON ALTRI ENTI PER LO SCORRIMENTO DELLE GRADUATORIE IN VIA ECCEZIONALE ANCHE DOPO L'APPROVAZIONE DELLA GRADUATORIA

PROGRAMMAZIONE FABBISOGNO E ASSUNZIONI FLESSIBILI QUESITI

- ▶ POSSIBILE AVVIO DA SUBITO DELLE PROCEDURE PER ASSUNZIONI PROGRAMMATE NEL 2021
- ▶ PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DA INVIARE ALLA FFPP PER TUTTE LE PA
- ▶ IL TETTO DEL 25% DEI PART TIME NELLA CATEGORIA PUO' ESSERE SUPERATO DALLA CONTRAZIONE DECENTRATA
- ▶ COLLOCAMENTO IN ASPETTATIVA DEI DIPENDENTI PER LO SVOLGIMENTO DI ATTIVITA' PER ALTRI SOGGETTI PUBBLICI O PRIVATI IN VIGORE
- ▶ LE DEROGHE AL TETTO DI SPESA PER LE ASSUNZIONI FLESSIBILI

PROGRAMMAZIONE FABBISOGNO E ASSUNZIONI FLESSIBILI QUESITI

- ▶ LA SPESA PER LO STRAORDINARIO PER LE ELEZIONI AMMINISTRATIVE ENTRA NEL TETTO DI SPESA DELLO STRAORDINARIO E, DI CONSEGUENZA, DEL SALARIO ACCESSORIO
- ▶ LA MOBILITA' VOLONTARIA ALLA LUCE DEI DECRETI ATTUATIVI DELL'ARTICOLO 33 DEL DL 34/2019
- ▶ LE GRADUATORIE APPROVATE NEL 2019 SONO UTILIZZABILI PER SCORRIMENTO E SONO VALIDE PER 3 ANNI DALLA DATA DI APPROVAZIONE

PROGRAMMAZIONE FABBISOGNO E ASSUNZIONI FLESSIBILI QUESITI