



**GIAMPIERO
PIZZICONI
MAGISTRATO
DELLA CORTE DEI
CONTI**

**Autore di libri, articoli
e pubblicazioni in
materia di personale
delle PP.AA.**

**RECLUTAMENTO, VINCOLI DI SPESA E
ASSUNZIONALI PER GLI ENTI LOCALI
ALLA LUCE DELLA RECENTE
NORMATIVA.COMUNE DI TRISSINO -
INREL. 6 MAGGIO 2025**

1

PROGRAMMA DELLA SESSIONE

- I vincoli di finanza pubblica. Definizione e inquadramento generale.
- I vincoli di finanza pubblica. Allentamento, ricadute ed effetti.
- La Programmazione del fabbisogno di personale.
- Dalla Pianta organica alla dotazione organica.
- Dalla dotazione organica al limite di spesa massima potenziale
- Il Piano triennale di fabbisogno di personale
- Fabbisogno di personale e programmazione generale. Il PIAO.
- L'istituto della mobilità: profili applicativi e tendenze evolutive.
- Il limite all'utilizzo del Comando e del distacco.
- Il tetto annuale di spesa del personale (enti ex soggetti al patto di stabilità ed enti minori).
- Gli adempimenti obbligatori necessari per le assunzioni a tempo indeterminato e per il lavoro flessibile. Il quadro normativo aggiornato.
- Le assunzioni a tempo indeterminato.
- Le assunzioni per lavoro flessibile.
- I vincoli di spesa e assunzionali per le Province e le Città Metropolitane.
- Le novità in materia di personale nella Legge di bilancio 2025 (Legge 207/2024) e nel decreto Milleproroghe 2025 (DL 202/2024) e nel recente decreto PA (DL 25/2025).
- Gli effetti dei vincoli di finanza pubblica sulle progressioni orizzontali e verticali: il comma 1 bis dell'art. 52 del d.lgs 165/2001 e la disciplina del CCNL 2019-2021.

2

***I VINCOLI DI FINANZA PUBBLICA.
INQUADRAMENTO GENERALE.***

Giampiero Pizziconi 3

This slide features a decorative header with blue and white wavy lines. The main content is a large blue rectangle containing the title in bold, italicized, uppercase letters. At the bottom, the author's name and the slide number are displayed.

3

**PRINCIPI COSTITUZIONALI E NORMATIVI E POLITICHE DI
RECLUTAMENTO DEL PERSONALE PUBBLICO.**

Giampiero Pizziconi 4

This slide features a decorative header with blue and white wavy lines. The main content is a large blue rectangle containing the title in bold, uppercase letters. At the bottom, the author's name and the slide number are displayed.

4

I DUE NUOVI PRINCIPI COSTITUZIONALI CHE IMPRONTANO
L'ATTIVITA' AMMINISTRATIVA.

Giampiero Pizziconi 5

5

**ARTICOLO 97 COST POST LEGGE
COST. 1/2012**

Le pubbliche amministrazioni, in coerenza con l'ordinamento dell'Unione europea, assicurano l'equilibrio dei bilanci e la sostenibilita' del debito pubblico».

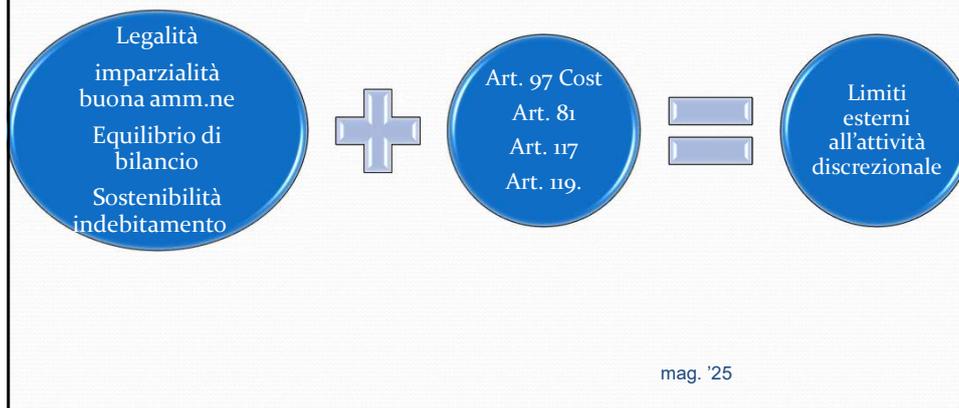
I pubblici uffici sono organizzati secondo disposizioni di legge, in modo che siano assicurati il buon andamento e la imparzialità dell'amministrazione.

Nell'ordinamento degli uffici sono determinate le sfere di competenza, le attribuzioni e le responsabilità proprie dei funzionari.

Agli impieghi nelle Pubbliche Amministrazioni si accede mediante concorso, salvo i casi stabiliti dalla legge.

6

POST. LEGGE COST. 1/2012: SINTESI



7

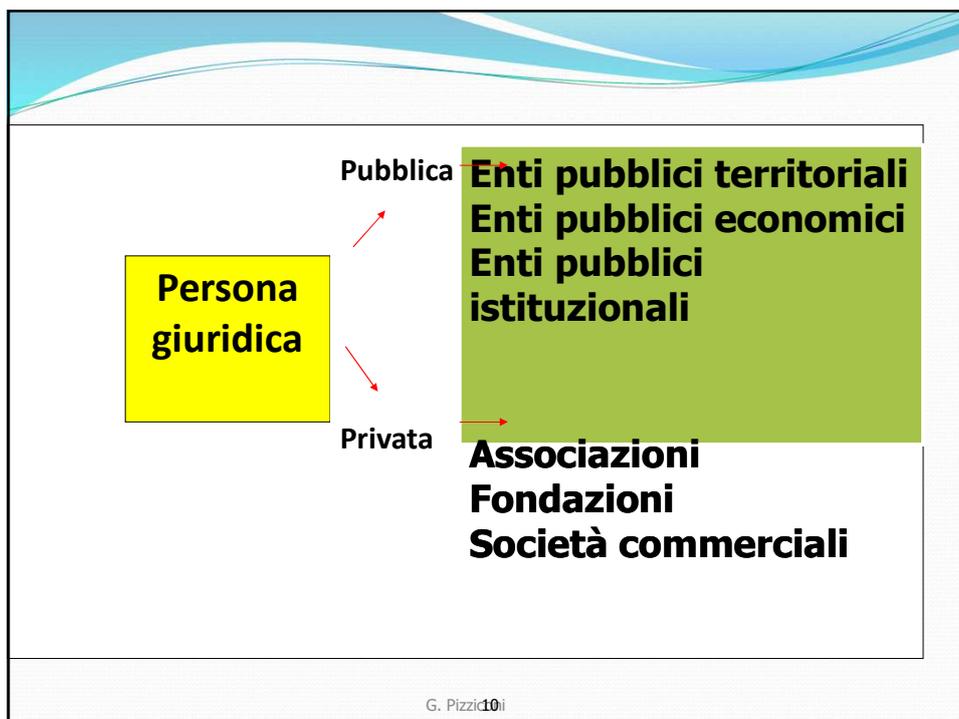
LA CAPACITA' GIURIDICA DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

- L'ART. 1 COMMA 1 BIS L. N. 241 DEL 1990: IMPORTANTE VALORIZZAZIONE DEL MODULO PRIVATISTICO
- LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE NELL'ADOZIONE DI ATTI DI NATURA NON AUTORITATIVA, AGISCE SECONDO LE NORME DI DIRITTO PRIVATO, SALVO CHE LA LEGGE DISPONGA DIVERSAMENTE.

8



9



G. Pizzi101

10



L'ALLENAMENTO DEI VINCOLI DI FINANZA PUBBLICA: LA DISAPPLICAZIONE E LA DEROGA NORMATIVA.

Giampiero Pizziconi

11

11



CESSAZIONE ALCUNI VINCOLI PER AMM TERRITORIALI

- **DL 124/2019 ART 57 COMMA 2.** A decorrere dall'anno 2020, alle regioni, alle Province autonome di Trento e di Bolzano, agli enti locali e ai loro organismi ed enti strumentali, come definiti dall'*articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118*, nonché ai loro enti strumentali in forma societaria cessano di applicarsi le seguenti disposizioni in materia di contenimento e di riduzione della spesa e di obblighi formativi:
 - a) *articolo 27, comma 1, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112*, convertito, con modificazioni, dalla *legge 6 agosto 2008, n. 133*;
 - b) *articolo 6, commi 7, 8, 9, 12 e 13, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78*, convertito, con modificazioni, dalla *legge 30 luglio 2010, n. 122*;
 - c) *articolo 5, comma 2, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95*, convertito, con modificazioni, dalla *legge 7 agosto 2012, n. 135*;
 - d) *articolo 5, commi 4 e 5, della legge 25 febbraio 1987, n. 67*;
 - e) *articolo 2, comma 594, della legge 24 dicembre 2007, n. 244*;
 - f) *articolo 12, comma 1-ter, del decreto-legge 6 luglio 2011, n. 98*, convertito, con modificazioni, dalla *legge 15 luglio 2011, n. 111*;
 - g) *articolo 24 del decreto-legge 24 aprile 2014, n. 66*, convertito, con modificazioni, dalla *legge 23 giugno 2014, n. 89. (97)*
- 2-bis. A decorrere dal 1° gennaio 2020, il comma 2 dell'*articolo 21-bis del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50 (98)*, convertito, con modificazioni, dalla *legge 21 giugno 2017, n. 96*, e il *comma 905 dell'articolo 1 della legge 30 dicembre 2018, n. 145*, sono abrogati. (99)

Giampiero Pizziconi

12

12

LA DISAPPLICAZIONE DEI VINCOLI DI FINANZA PUBBLICA.
ESEMPIO: L'ART 1 COMMI 590 E SS DELLA LEGGE 160/2019.

Giampiero Pizziconi 13

13

CESSAZIONE ALCUNI VINCOLI PER TUTTE LE AMMINISTRAZIONI

- **LEGGE 160/2019 ART. 1, COMMA 590.**
- 590. Ai fini di una maggiore flessibilità gestionale, di una più efficace realizzazione dei rispettivi obiettivi istituzionali e di un miglioramento dei saldi di finanza pubblica, a decorrere dall'anno 2020, agli enti e agli organismi, anche costituiti in forma societaria, di cui all'*articolo 1, comma 2, della legge 31 dicembre 2009, n. 196*, ivi comprese le autorità indipendenti, con esclusione degli enti del Servizio sanitario nazionale, cessano di applicarsi le norme in materia di contenimento e di riduzione della spesa di cui **all'allegato A** annesso alla presente legge. Resta ferma l'applicazione delle norme che recano vincoli in materia di spese di personale.

Giampiero Pizziconi 14

14

CESSAZIONE ALCUNI VINCOLI PER TUTTE LE AMMINISTRAZIONI

- **ALLEGATO A COMMA 590.**

- Articolo 18, comma 6, della legge 29 dicembre 1993, n. 580;
- - Articolo 1, comma 126, della legge 28 dicembre 1996, n. 662;
- - Articolo 1, commi 9, 10, 48 e 58, della legge 23 dicembre 2005, n. 266;
- - Articolo 2, commi da 618 a 623, della legge 24 dicembre 2007, n. 244;
- - Articolo 27 del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 agosto 2008, n. 133;
- - Articolo 61, commi 1, 2, 3, 5, 6 e 7, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 agosto 2008, n. 133;
- - Articolo 6, commi 3, 6, 7, 8, 9, 11, 12, 13 e 21, e articolo 8, comma 1, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122;
- - Articolo 4, comma 66, della legge 12 novembre 2011, n. 183;
- - Articolo 21, comma 8, del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214;
- - Articolo 4 della legge 15 dicembre 2011, n. 217;
- - Articolo 4, comma 77, della legge 28 giugno 2012, n. 92;
- - Articolo 5, comma 14, e articolo 8, commi 1, lettera c), 2, lettera b), e 3, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135;
- - Articolo 1, comma 108, della legge 24 dicembre 2012, n. 228;
- - Articolo 1, commi 321 e 417, della legge 27 dicembre 2013, n. 147;
- - Articolo 50, commi 3 e 4, del decreto-legge 24 aprile 2014, n. 66, convertito, con modificazioni, dalla legge 23 giugno 2014, n. 89;
- - Articoli 19, comma 3, lettera c), e 22, commi 6 e 9, lettere d) e f), del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114;
- - Articolo 1, commi 305, 307 e 308, della legge 23 dicembre 2014, n. 190;
- - Articolo 6, commi 2 e 3, del decreto-legge 21 maggio 2015, n. 65, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2015, n. 109;
- - Articolo 1, comma 608, della legge 28 dicembre 2015, n. 208.

Giampiero Pizziconi

15

15

GLI EFFETTI DEI VINCOLI DI FINANZA PUBBLICA. ESEMPI.

Giampiero Pizziconi

16

16



**EFFETTI DEI VINCOLI DI SPESA E ASSUNZIONALI PER LE
AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE.
QUALCHE DATO.**

Giampiero Pizziconi 17

17



**IL PUBBLICO IMPIEGO IN ITALIA. ALCUNE EVIDENZE
(TRATTE DAL PNRR E DAL RAPPORTO 2022 DEL COMITATO
SCIENTIFICO PER LA VALUTAZIONE DELL'IMPATTO DELLE
RIFORME IN MATERIA DI CAPITALE UMANO PUBBLICO).**

Giampiero Pizziconi 18

18



19

IL DATO. IL NUMERO DEI DIPENDENTI PUBBLICI. DA PNRR PAG. 48

- Nell'ultimo decennio l'evoluzione della spesa pubblica, con il blocco del turnover, ha generato una significativa riduzione del numero dei dipendenti pubblici in Italia.
- La Pubblica Amministrazione italiana registra oggi un numero di dipendenti (circa 3,2 milioni in valore assoluto) inferiore alla media OCSE (13,4 per cento dell'occupazione totale, contro il 17,7 per cento della media OCSE, secondo i dati del 2017).
- Il ricambio generazionale nell'ultimo decennio è stato lento e parziale, ad eccezione del comparto della scuola.

20

20

IL DATO. IL NUMERO DEI DIPENDENTI PUBBLICI. DA PNRR: PAG 48.

- La sostituzione del personale in servizio è stata pari a un solo nuovo assunto a fronte di tre cessazioni nelle amministrazioni centrali e di un assunto ogni due cessazioni nelle amministrazioni locali.
- Oggi l'età media dei dipendenti pubblici è di 50 anni (dati 2019).
- Il 16,3 per cento del totale ha più di 60 anni, mentre soltanto il 4,2 per cento ne ha meno di 30.
- Ciò ha contribuito a determinare un crescente disallineamento tra l'insieme delle competenze disponibili e quelle richieste dal nuovo modello economico e produttivo disegnato per le nuove generazioni (digitale, ecologico, inclusivo).

21

21

IL DATO. IL NUMERO DEI DIPENDENTI PUBBLICI. DA PNRR: PAG 48.

- La carenza di nuove competenze è anche determinata dal taglio delle spese di istruzione e formazione per i dipendenti pubblici. In 10 anni gli investimenti in formazione si sono quasi dimezzati, passando da 262 milioni di euro nel 2008 a 164 milioni nel 2019: una media di 48 euro per dipendente. Inoltre, tale limitata attività di formazione è anche poco finalizzata: nel 2018 la formazione ICT ha coinvolto solo il 7,3 per cento dei dipendenti della PA locale, con una diminuzione dello 0,4 per cento rispetto al 2015.
- **Questi problemi sono più gravi nelle amministrazioni periferiche. Le amministrazioni regionali e locali hanno infatti particolarmente sofferto delle politiche di contenimento della spesa attuate durante gli anni di crisi economica, e hanno registrato tagli per oltre 26,6 miliardi di euro di trasferimenti tra il 2007 e il 2015, una riduzione di circa il 50 per cento.**

22

22

**IL NOVERO DEI VINCOLI DI FINANZA PUBBLICA. LA
 CIRCOLARE RGS N. 12 DEL 22 APRILE 2025,
 RECANTE «ENTI E ORGANISMI PUBBLICI - AGGIORNAMENTO
 BILANCIO DI PREVISIONE 2025. ULTERIORI INDICAZIONI
 SULLE DISPOSIZIONI DI CONTENIMENTO DELLA SPESA».**

Giampiero Pizziconi 23

23

**ALLEGATO. QUADRO SINOTTICO
 VINCOLI. QUALCHE NUMERO.**

**QUADRO SINOTTICO DEI VINCOLI DI FINANZA
 PUBBLICA:**

Allegato alla Circolare 22 aprile 2025 n. 12 denominato
 “Disposizioni di contenimento della spesa e di finanza
 pubblica- *Quadro sinottico*» : dettagliato elenco di vincoli
 di finanza pubblica attualmente vigenti descritti
 minuziosamente.

- **93 pagine (nel 2024 erano 87)**
- Vincoli che solo in materia di personale (da pag. 58 a pag. 93) raggiungono il considerevole numero di ... (erano 73 nel precedente quadro sinottico) senza considerare le specificazioni che alcuni di detti vincoli contemplano.

Giampiero Pizziconi 24

24

ALLEGATO. 1° QUADRO SINOTTICO VINCOLI. QUALCHE NUMERO.

1° QUADRO SINOTTICO DEI VINCOLI DI FINANZA PUBBLICA:

Allegato alla Circolare 22 aprile 2025 n. 12 denominato "**Disposizioni di contenimento della spesa e di finanza pubblica- Quadro sinottico**» : dettagliato elenco di vincoli di finanza pubblica attualmente vigenti descritti minuziosamente.

- **93 pagine (nel 2024 erano 87)**
- Vincoli che solo in materia di personale (da pag. 58 a pag. 93) raggiungono il considerevole numero di ... (erano 73 nel precedente quadro sinottico) senza considerare le specificazioni che alcuni di detti vincoli contemplano.

Giampiero Pizziconi

25

25

NOVITA'. 2° QUADRO SINOTTICO VINCOLI PER ENTI PRIVATI ELENCO ISTAT

2° QUADRO SINOTTICO DEI VINCOLI DI FINANZA PUBBLICA:

• Allegato alla Circolare 22 aprile 2025 n. 12 denominato "**Disposizioni di finanza pubblica afferenti agli enti di diritto privato di cui all'articolo 14 del codice civile inclusi nell'elenco ISTAT di cui all'articolo 1, comma 2, della legge 31 dicembre 2009, n. 196**» : dettagliato elenco di vincoli di finanza pubblica attualmente vigenti descritti minuziosamente e applicabili ai moduli organizzatori riferibili al all'art. 14 del CC inseriti nell'elenco ISTAT.

- **13 pagine**
- Vincoli varie ed elenco, a detta della RGS non esaustivo..

Giampiero Pizziconi

26

26

**VINCOLI DI FINANZA PUBBLICA ED EFFETTI ULTERIORI.
LE RICADUTE SUGLI ATTI ADOTTATI E LE RESPONSABILITA'
TIPIZZATE.**

Giampiero Pizziconi 27

27

LE QUESTIONI PROBLEMATICHE CHE POSSONO VENIRE IN EVIDENZA.

- 1. NORME VINCOLISTICHE INTERVENUTE CHE INCIDONO SULLA CAPACITA' DI SPESA DELL'AMMINISTRAZIONE E SULLA CAPACITA' GIURIDICA DI DIRITTO PUBBLICO.**
 - 1. 1.A.** CHE INCIDONO SULLA CAPACITA' DI AGIRE DI DIRITTO PUBBLICO DELL'ENTE.
 - 2. 1.B.** CHE POSSONO PREVEDERE NULLITA' TESTUALI.
 - 3. 1.C** CHE PREVEDONO ANCHE FORME DI RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA, DISCIPLINARE, DIRIGENZIALE.

Giampiero Pizziconi 28

28



**VIOLAZIONE DEI VINCOLI DI FINANZA PUBBLICA:
CONSEGUENZE (IN TERMINI DI DIRITTO PUBBLICO)
SULL'ENTE ED EFFETTI SUI DIPENDENTI E
AMMINISTRATORI E SUGLI ATTI ADOTTATI.**

Giampiero Pizziconi 29

29



ESEMPIO DI CONSEGUENZE SULL'ENTE.

Giampiero Pizziconi 30

30

INOSSERVANZA DEGLI OBIETTIVI E CONSEGUENZE PER L'ENTE

LEGGE 208/2015 ART. 1 COMMA 723. In caso di mancato conseguimento del saldo di cui al comma 710, nell'anno successivo a quello dell'inadempienza

• **a)** l'ente locale è assoggettato ad una riduzione del fondo sperimentale di riequilibrio o del fondo di solidarietà comunale in misura pari all'importo corrispondente allo scostamento registrato.....

• **b)**

c) l'ente non può impegnare spese correnti, per le regioni al netto delle spese per la sanità, in misura superiore all'importo dei corrispondenti impegni effettuati nell'anno precedente a quello di riferimento;

• **d)** l'ente non può ricorrere all'indebitamento per gli investimenti;

• **e)** l'ente non può procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto.

f) l'ente è tenuto a rideterminare le indennità di funzione ed i gettoni di presenza del presidente, del sindaco e dei componenti della giunta in carica nell'esercizio in cui è avvenuta la violazione, con una riduzione del 30 per cento...

31

ESEMPIO DI CONSEGUENZE SUGLI
AMMINISTRATORI E SUGLI ATTI.

32

• INOSSERVANZA DEGLI OBIETTIVI E CONSEGUENZE SUGLI ATTI E RESPONSABILITA'

726. I contratti di servizio e gli altri atti posti in essere dagli enti, che si configurano elusivi delle regole di cui ai commi da 707 a 734, sono nulli.

727. Qualora le sezioni giurisdizionali regionali della Corte dei conti accertino che il rispetto delle regole di cui ai commi da 707 a 734 e' stato artificiosamente conseguito mediante una non corretta applicazione dei principi contabili di cui al decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, o altre forme elusive, le stesse irrogano, agli amministratori che hanno posto in essere atti elusivi delle predette regole, la condanna ad una sanzione pecuniaria fino a un massimo di dieci volte l'indennita' di carica percepita al momento di commissione dell'elusione e, al responsabile amministrativo individuato dalla sezione giurisdizionale regionale della Corte dei conti, una sanzione pecuniaria fino a tre mensilita' del trattamento retributivo, al netto degli oneri fiscali e previdenziali. Gli importi di cui al periodo precedente sono acquisiti al bilancio dell'ente.

33

ESEMPIO DI CONSEGUENZE NEI CONFRONTI
DEI DIPENDENTI.

34

• **INOSSERVANZA DEL VINCOLO E IPOTESI DI RESPONSABILITA' ART. 9 DL 78/2029**

➡ **attispecie che integrano illecito disciplinare e responsabilità erariale: DL 78/2010**

➡ art.6, comma 7: incarichi di consulenza (*)

➡ art.6, comma 12: missioni (*)

➡ art.6, comma 13: formazione (*)

➡ art.9, comma 28: lavoro flessibile

(*) **Ora disapplicati ex art. 1, co. 590 legge 160/2019.**

35

I VINCOLI DI FINANZA PUBBLICA E
LE RICADUTE SULL'ATTIVITA' NEGOZIALE
DELLA PA.
ESEMPIO DI NORMA CHE INCIDE SUL VINCOLO
CONTRATTUALE.

36

ESEMPIO DI NORMA CHE INCIDE SUI RAPPORTI CONTRATTUALI IN ESSERE

DECRETO LEGGE 24 APRILE 2014 N 66 ARTICOLO 8 COMMA 8:

“.....le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo [11, comma 1](#), del [decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33](#), per realizzare l'obiettivo loro assegnato ai sensi dei commi da 4 a 7,(DI FINANZA PUBBLICA) sono: a) autorizzate, a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto e nella salvaguardia di quanto previsto dagli articoli 82, comma 3-bis, e 86, comma 3-bis, del [decreto legislativo 12 aprile 2006, n. 163](#), a ridurre gli importi dei contratti in essere nonché di quelli relativi a procedure di affidamento per cui sia già intervenuta l'aggiudicazione, anche provvisoria, aventi ad oggetto acquisto o fornitura di beni e servizi, nella misura del 5 per cento, per tutta la durata residua dei contratti medesimi. Le parti hanno facoltà di rinegoziare il contenuto dei contratti, in funzione della suddetta riduzione.”

Giampiero Pizziconi

37

37

ESEMPIO DI NORMA CHE INCIDE SUI RAPPORTI CONTRATTUALI IN ESSERE

E' fatta salva la facoltà del prestatore dei beni e dei servizi di recedere dal contratto entro 30 giorni dalla comunicazione della manifestazione di volontà di operare la riduzione senza alcuna penalità da recesso verso l'amministrazione. Il recesso è comunicato all'Amministrazione e ha effetto decorsi trenta giorni dal ricevimento della relativa comunicazione da parte di quest'ultima. In caso di recesso, le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo [11, comma 1](#), del [decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33](#), nelle more dell'espletamento delle procedure per nuovi affidamenti, possono, al fine di assicurare comunque la disponibilità di beni e servizi necessari alla loro attività, stipulare nuovi contratti accedendo a convenzioni-quadro di Consip S.p.A., a quelle di centrali di committenza regionale o tramite affidamento diretto nel rispetto della disciplina europea e nazionale sui contratti pubblici;”

Giampiero Pizziconi

38

38



**LA PIENA CONSAPEVOLEZZA DEL PROBLEMA.
L'ATTO DI INDIRIZZO PER IL RINNOVO CONTRATTUALE DEL
TRIENNIO 2022-2024 PER IL PERSONALE DEL COMPARTO
DELLE FUNZIONI LOCALI**

Giampiero Pizziconi 39

39



***PRINCIPI CHE IMPRONTANO IL RECLUTAMENTO DEL
PERSONALE***

Giampiero Pizziconi 40

40



**LA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO E IL
RECLUTAMENTO. PROFILI EVOLUTIVI.**

Giampiero Pizziconi

41

41



LE PROCEDURE DI RECLUTAMENTO. CENNI.

Giampiero Pizziconi

42

42

IL RECLUTAMENTO

- L'acquisizione delle risorse umane, richiede a monte un'attenta pianificazione dei fabbisogni.
- Occorre adeguare costantemente il personale in funzione dei programmi, regolando i flussi in entrata, in uscita e interni (mobilità);
- I dirigenti o responsabili (per gli enti privi di dirigenza) dotati dei poteri del privato datore di lavoro, hanno il compito di assicurare lo stock di risorse umane ritenuto necessario, compatibilmente alle disponibilità di bilancio.

Giampiero Pizziconi

43

43

**LA DISCIPLINA ORDINAMENTALE PER IL RECLUTAMENTO.
L'ART. 36 DEL D.LGS 165/2001 E I SUOI PRINCIPI. LE
ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO.**

Giampiero Pizziconi

44

44

ART. 36 D.LGS 165/2001. CONTRATTI DI LAVORO FLESSIBILE. ANTE MADIA

- **1. Per le esigenze connesse con il proprio fabbisogno ordinario le pubbliche amministrazioni assumono esclusivamente con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato seguendo le procedure di reclutamento previste dall'articolo 35.**
- **2. Per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente (intr. art. 4 co. 1 lett. a, DL 101/2013) (temporanee ed eccezionali) temporaneo o eccezionale le amministrazioni pubbliche possono avvalersi delle forme contrattuali flessibili di assunzione e di impiego del personale previste dal codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, nel rispetto delle procedure di reclutamento vigenti.».**

45

45

LA DISCIPLINA ORDINAMENTALE IN MATERIA DI
RECLUTAMENTO DEGLI EE LL.

Giampiero Pizziconi

46

46

LA DISCIPLINA DEL RECLUTAMENTO NEGLI EE LL TUEL ART. 89

- **1.** Gli enti locali disciplinano, con propri regolamenti, in conformità allo statuto, l'ordinamento generale degli uffici e dei servizi, in base a criteri di autonomia, funzionalità ed economicità di gestione e secondo principi di professionalità e responsabilità.
- **2.** La potestà regolamentare degli enti locali si esercita, tenendo conto di quanto demandato alla contrattazione collettiva nazionale, nelle seguenti materie:
- **...d) procedimenti di selezione per l'accesso al lavoro e di avviamento al lavoro;**
- **4.** In mancanza di disciplina regolamentare sull'ordinamento degli uffici e dei servizi o per la parte non disciplinata dalla stessa, si applica la procedura di reclutamento prevista dal **decreto del Presidente della Repubblica 9 maggio 1994, n. 487.**

Giampiero Pizziconi

47

47

LA DISCIPLINA DEL RECLUTAMENTO NEGLI EE LL TUEL ART. 91

- **1.** Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. **Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale.**

Giampiero Pizziconi

48

48

LA DISCIPLINA DEL RECLUTAMENTO NEGLI EE LL TUEL ART. 91

- **2.** Gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'articolo 39 del decreto legislativo 27 dicembre 1997, n. 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze.

Giampiero Pizziconi

49

49

*DALLA PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO
AL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE*

Giampiero Pizziconi

50

50



**LE MODALITA' DI INDIVIDUAZIONE DEL FABBISOGNO DI
PERSONALE.
BREVE SINTESI STORICA: DALLA PIANTA ORGANICA ALLA
DOTAZIONE ORGANICA. CENNI**

Giampiero Pizziconi

51

51



LA PIANTA ORGANICA

- Nel sistema previgente, individuava il complesso delle posizioni lavorative previste dal disegno organizzativo dell'ente.
- La norma istitutiva assegnava al nuovo organismo pubblico risorse strumentali ed umane e queste ultime venivano compiutamente descritte con la PIANTA ORGANICA

52

52

PIANTA ORGANICA E RUOLI ORGANICI

Ogni amministrazione aveva un Ruolo Organico con il numero di posti distinto per

- Posizioni funzionali;**
- Posizioni retributive.**

I ruoli sono permanenti e stabili nel tempo

La somma è la DOTAZIONE ORGANICA il CONTINGENTE è dato dal numero di posti assegnati ad una Posizione Organizzativa

53

LA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO: ESITI

- Ove ricorrano **fabbisogni di natura stabile** si soddisfano:
- **con procedure di mobilità;**
- **con reclutamento di risorse umane nuove, mediante utilizzo di una vecchia graduatoria o nuova procedura selettiva (previo ricorso obbligatorio alle procedure di mobilità esterna prescritte dall'ordinamento);**
- **tramite riqualificazione di risorse già presenti nell'ente, mediante mobilità interna o concorso interno.**

54

54

LA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO: ESITI

- Ove ricorrano **fabbisogni di natura flessibile** si soddisfano:
- con l'utilizzo di rapporti di lavoro a tempo determinato stipulati a seguito di apposita procedura concorsuale o utilizzando le graduatorie di altra pubblica amministrazione tramite convenzione;
- con l'utilizzo di personale in posizione di comando, distacco o mediante il ricorso all'istituto dell'utilizzazione;

55

55

LA PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO

Giampiero Pizziconi

56

56

LA PROG.RAZIONE TRIENNALE DEL FABB.GNO DI PERSONALE

- **LEGGE 449/1997 ARTICOLO 39. Disposizioni in materia di assunzioni di personale delle amministrazioni pubbliche e misure di potenziamento e di incentivazione del part-time.**
- **1. Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482 .**

57

57

IL PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE:
DALLA DOTAZIONE ORGANICA ALLA SPESA POTENZIALE
MASSIMA.

Giampiero Pizziconi

58

58

PROGRAMMA TRIENNALE FABBISOGNO DEL PERSONALE

Il programma triennale del fabbisogno di personale è una delle condizioni indispensabili per effettuare qualsiasi assunzione di personale (art. 6, comma 6, Dlgs. 165/2001). Tale disposizione è entrata in vigore dal 24.9.2018, cioè 60 giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo come previsto dall' art. 22, comma 1, del Dlgs. 75/2017 (legge Madia), avvenuta il 27.7.2018 con Decreto 8.5.2018.

La stessa sanzione viene applicata in caso di mancata trasmissione dei programmi entro 30 giorni dalla loro adozione al Dipartimento della Funzione pubblica (art. 6 ter, comma 5, Dlgs. 165/2001).

Secondo le linee di indirizzo del Dipartimento della Funzione Pubblica, nel nuovo fabbisogno di personale devono essere indicate anche le risorse finanziarie destinate alle spese del lavoro flessibile.

Giampiero Pizziconi

59

59

PIANO TRIENNALE DEL FABB.GNO DI PERSONALE

DLGS 165/2001 ARTICOLO 6 COMMA 2

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.**

60

60

MANCATA APPLICAZIONE ART. 6 E DIVIETO DI ASSUNZIONI

DLGS 165/2001 ARTICOLO 6 COMMA 6 (COME SOSTITUITO DALL'ART. 4, COMMA 1, LETT. D), D.LGS. 25 MAGGIO 2017, N. 75).

«6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale.» (compreso quello appartenente alle categorie protette)

61

61

DLGS 165/2001 ART. 6 TER

- 4. Le modalità di acquisizione dei dati del personale di cui all'articolo 60 sono a tal fine implementate per consentire l'acquisizione delle informazioni riguardanti le professioni e relative competenze professionali, nonché i dati correlati ai fabbisogni.
- 5. Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica.
- **La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni.**

62

62



**LE LINEE GUIDA DEL MINISTRO DELLA FUNZIONE PUBBLICA
8 MAGGIO 2018.**

Giampiero Pizziconi

63

63



LA STRUTTURA DEL PTFP. UN IPOTESI DI LAVORO

Giampiero Pizziconi

64

64

PIANO TRIENNALE DEL FABB.GNO DI PERSONALE. LA STRUTTURA.

1. IL QUADRO ORGANIZZATIVO DI RIFERIMENTO: tipologia dell'ente; disciplina applicabile; contesto ordinamentale; eventuali vincoli di finanza pubblica applicabili.
2. IL QUADRO ECONOMICO SOCIALE DI RIFERIMENTO: /il contesto di operatività dell'ente; il tessuto economico di riferimento;
3. IL CONTESTO TERRITORIALE DI COMPETENZA: le peculiarità del territorio in ambito di esigenza dei destinatari delle funzioni istituzionali; il rapporto con gli stakeholder e il soddisfacimento delle aspettative₆₅

65

PTFP: IL RICHIAMO ALLA NORMATIVA APPLICABILE.

1. IL PTFP E I PRINCIPI ORDINAMENTALI DEL D.LGS 165/2001.
2. LA DIRETTIVA MADIA.
3. LE DISPOSIZIONI ASSUNZIONALI PER GLI ENTI LOCALI
4. L'INDIVIDUAZIONE DELLE NORME APPLICABILI PER L'ENTE LOCALE DI RIFERIMENTO
5. LA MAPPATURA DEI SERVIZI

66

66

PTFP: LA RICOGNIZIONE DEI SERVIZI DA RENDERE AL TERRITORIO

1. LA DESCRIZIONE DELLA STRUTTURA ORGANIZZATIVA ESISTENTE (DELIBERA DI GIUNTA DI RIFERIMENTO E REGOLAMENTO DI ORGANIZZAZIONE).
2. IL RACCORDO TRA I SERVIZI OFFERTI E LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA ESISTENTE.
3. LA VALUTAZIONE DELLA IDONEITA' DELLA STRUTTURA ESISTENTE A SODDISFARE LA DOMANDA DI SERVIZI.
4. LA MAPPATURA DEI PROCESSI GESTIONALI DEI SERVIZI (OVE ESISTENTE)

67

67

PTFP: L'ESATTA DETERMINAZIONE DELLE RISORSE UMANE E DEL FABBISOGNO

1. LA CORRELAZIONE TRA PROCESSI E RISORSE UMANE.
2. LA CORRELAZIONE TRA LE RISORSE UMANE E LE DECLARATORIE DEI CCNL
3. LA DETERMINAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA.
4. IL CALCOLO DELLA SPESA POTENZIALE MASSIMA.
5. LA PROIEZIONE DELLE CESSAZIONI DAL SERVIZIO.
6. L'EVENTUALE DETERMINAZIONE DELLE ECCEденZE E DEI SOVRANNUMERI.
7. LA DETERMINAZIONE DELLE POLITICHE DI RECLUTAMENTO.
8. IL QUADRO PLURIENNALE DI RIFERIMENTO DEL PTFP
9. L'INDIVIDUAZIONE DEL FABBISOGNO QUANTITATIVO.
10. LA DETERMINAZIONE DEL FABBISOGNO QUALITATIVO

68

68

DOTTRINA

- **GIAMPIERO PIZZICONI. MANAGEMENT LOCALE 4/2019**
- **CAPACITA' ASSUNZIONALI DEGLI ENTI LOCALI E LIMITE DI SPESA POTENZIALE MASSIMO. IL SUPERAMENTO DELLA DOTAZIONE ORGANICA E LA RINNOVATA FLESSIBILITA' NEL SODDISFACIMENTO DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE.**
- **(Commento alle Deliberazioni: della Sezione regionale di controllo per il Veneto n. 548/2018/PAR; della Sezione delle Autonomie n. 4/SEZAUT/2019/QMIG; della Sezione regionale di controllo per la Puglia n. 30/2019/PAR).**

69

69

**LA PROGRAMMAZIONE STRATEGICA DEL CAPITALE UMANO.
IL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE –PIAO.**

CENNI

Giampiero Pizziconi

70

70

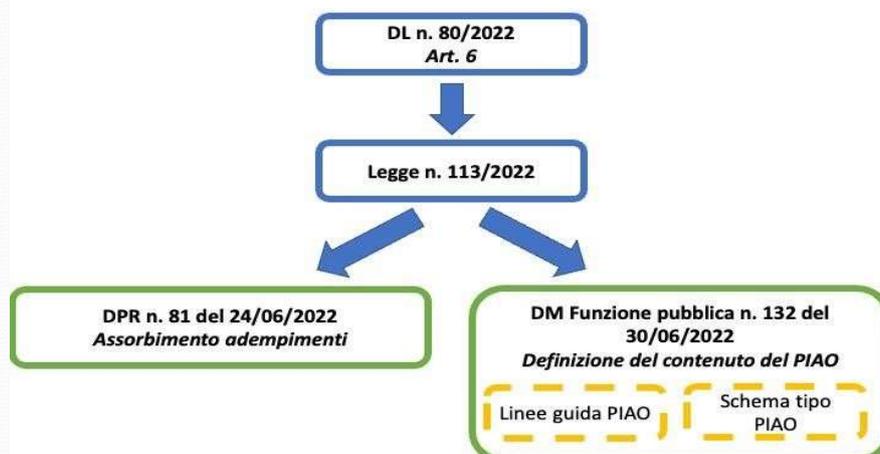
IL PIAO: L'ART. 6 DEL DL 80/2021

- Al fine di 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.
- **Adottato e pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del d.lgs. n. 165/2001 con più di 50 dipendenti (con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative) entro il 31 gennaio di ogni anno.**
- **Ha durata triennale e viene aggiornato annualmente.**
- **E' pubblicato entro il 31 gennaio di ogni anno, assieme ai relativi aggiornamenti sul proprio sito internet istituzionale ed**
- **è al inviato al Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri per la pubblicazione sul relativo portale.**

71

71

IL PIAO: QUADRO NORMATIVO



72

IL PIAO: OBIETTIVI

- Realizzare un sistema di comunicazione ispirato a modelli cooperativi;
- Implementare sistemi informativi evoluti in grado di estrarre le informazioni necessarie e indispensabili, adeguati ai differenti livelli di responsabilità;
- Orientare la performance e più in generale l'intera pianificazione e programmazione delle Amministrazioni alla realizzazione di risultati che possano essere misurati attraverso il miglioramento del livello di benessere dei destinatari delle politiche e dei servizi (Valore pubblico).

73

73

IL PIAO: COERENZA CON LA PROGRAMMAZIONE FINANZIARIA

Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022. art. 8, comma 1: *“Il Piano integrato di attività e organizzazione elaborato ai sensi del presente decreto assicura la coerenza dei propri contenuti ai documenti di programmazione finanziaria, previsti a legislazione vigente per ciascuna delle pubbliche amministrazioni, che ne costituiscono il necessario presupposto”.*

74

74

IL PIAO: TERMINI PER L'APPROVAZIONE E SANZIONI

Art. 6, comma 1, del DL n. 80/2021: il termine per l'adozione del PIAO è il 31 gennaio di ogni anno.

• **Art. 6, comma 7, del DL n. 80/2021**, convertito in Legge n. 113/2021, **in caso di mancata adozione del Piano trovano applicazione le sanzioni** di cui all'articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, ferme restando quelle previste dall'articolo 19, comma 5, lettera b), del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, **ovvero:**

- **divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti che risultano avere concorso alla mancata adozione del Piano, per omissione o inerzia nell'adempimento dei propri compiti (art. 10, c.5, D.lgs. n. 150/2009);**
- **impossibilità di procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati (art. 10, c.5, D.lgs. n. 150/2009);**
- **applicazione, nel rispetto delle norme previste dalla legge 24 novembre 1981, n. 689, di una sanzione amministrativa non inferiore nel minimo a euro 1.000 e non superiore nel massimo a euro 10.000 (art. 19, c. 5, l. b del DL n. 90/2014).**

75

75

IL PIAO E IL DPR 81/2022 ATTUATIVO

DPR 30 giugno 2022, recante “Regolamento recante l'individuazione e l'abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”:

- **abrogazione**, per tutte le amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del D.lgs. n. 165/2001, con più di 50 dipendenti, dei seguenti adempimenti, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) **(art. 1, comma 1):**

76

76

**ASSORBIMENTO NELLE SEZIONI DEL PIAO DEGLI STRUMENTI
DI PROGRAMMAZIONE.**

**DIFFERIMENTO DEL TERMINE PER LA PRESENTAZIONE DEL
PIAO ED EFFETTI AUTONOMI DI TALI STRUMENTI.**

Giampiero Pizziconi

77

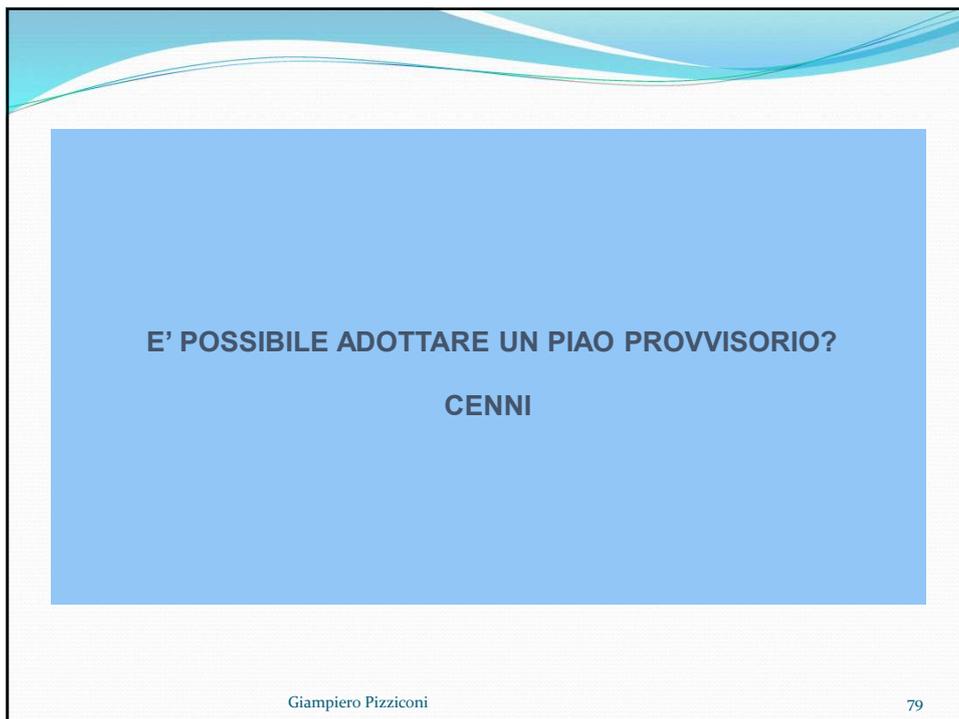
77

IL PIAO: ASSORBIMENTO STRUMENTI PROGRAMMAZIONE

- ***Piano dei fabbisogni***” Art. 6, commi 1, 4 e 6, e artt. 60-bis e 60-ter, del d.lgs. n. 165/2001.
- ***“Piano delle azioni concrete”***, Art. 2, comma 594, lett. a), della l. n. 244/2007.
- ***“Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio”***, Art. 2, comma 594, lett. a), della l. n. 244/2007;
- ***“Piano della performance”***, Art. 10, commi 1, lett. a), e 1-ter, del d.lgs. n. 150/2009.
- ***“Piano di prevenzione della corruzione”***, Art. 1, commi 5, lett. a) e 60, lett. a), della l. n. 190/2012 (legge anticorruzione).
- ***“Piano organizzativo del lavoro agile”*** Art. 14, comma 1, della l. n. 124/2015
- ***“Piano di azioni positive”***. Art. 48, comma 1, del d.lgs. n. 198/2006.

78

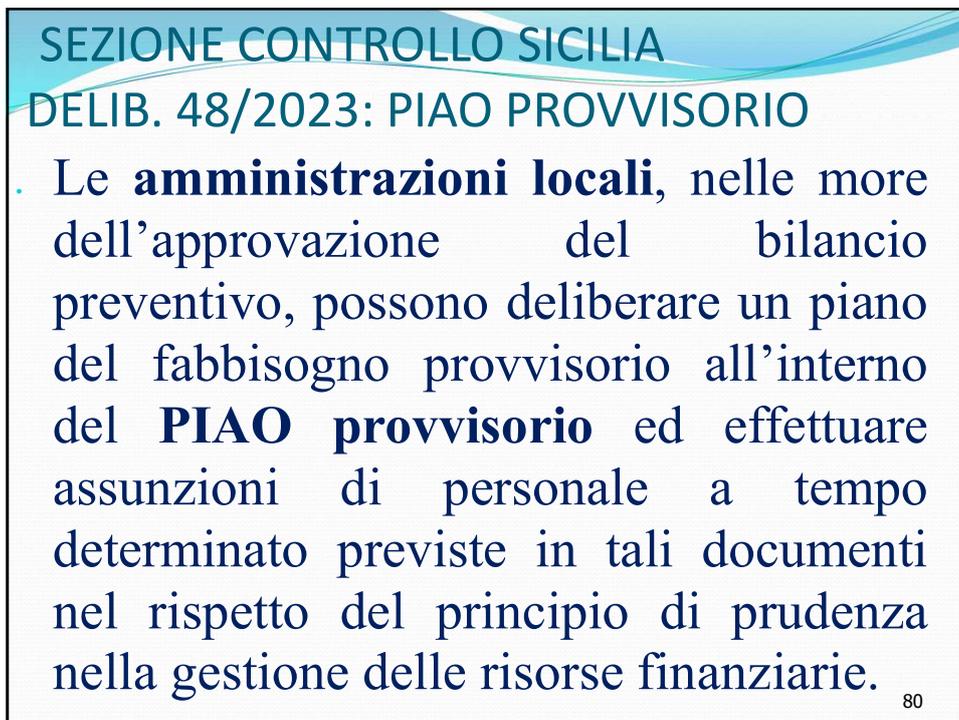
78



E' POSSIBILE ADOTTARE UN PIAO PROVVISORIO?
CENNI

Giampiero Pizziconi 79

79



SEZIONE CONTROLLO SICILIA
DELIB. 48/2023: PIAO PROVVISORIO

- Le **amministrazioni locali**, nelle more dell'approvazione del bilancio preventivo, possono deliberare un piano del fabbisogno provvisorio all'interno del **PIAO provvisorio** ed effettuare assunzioni di personale a tempo determinato previste in tali documenti nel rispetto del principio di prudenza nella gestione delle risorse finanziarie.

80

80



**L'OTTIMALE DISTRIBUZIONE DELLE RISORSE UMANE NELLA
PA . IL RAPPORTO TRA MOBILITA' E RECLUTAMENTO.
CENNI.**

Giampiero Pizziconi 81

81



ART. 6 DEL D.LGS 165/2001.

- **D.LGS 165/2001. ART. 6.** *Organizzazione e disciplina degli uffici e fabbisogni di personale (prima del d.lgs. 75/2017 si parlava di dotazione organica). Comma 2, terzo periodo:*
 «*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. ».*

QUINDI COORDINATA ATTUAZIONE DEI:

- 1. PROCESSI DI MOBILITA'**
- 2. PROCESSI DI RECLUTAMENTO DEL PERSONALE.**

Giampiero Pizziconi 82

82



83

I DIVERSI TIPI DI MOBILITA''

- A.** MOBILITA' (IMPOSTA) PER RICOLLOCAZIONE (artt. 34 e 34 bis del d.lgs. 165/2001 e 2 comma 13 del DL 95/2012) **VEDASI DEROGA OBBLIGO DI RICORREREVI EX ART. 1 DL 80/2021 PER ASSUNZIONI PNRR E DL 44/2023 PER ASSUNZIONI GIOVANI TALENTI**
- B.** MOBILITA' OBBLIGATORIA (NECESSARIO PRESUPPOSTO DEL CONCORSO) art. 30 comma 2 bis
- C.** MOBILITA' VOLONTARIA O CONCORDATA O RECIPROCA art. 30 comma 1
- D.** MOBILITA' INTERNA ora art. 30 comma 2 d.lgs. 165/2001 ex art. 1, comma 29 LEGGE 148/2011 (abrogato dal d.l. 24 giugno 2014, n. 90) (PRODROMICA ALLA MOBILITA' IMPOSTA).
- E.** MOBILITA' COLLETTIVA (ART. 6 comma 1 terzo periodo e riscritto ART. 33 del D.LGS 165/2011).
- F.** MOBILITÀ (IMPOSTA) PER RICOLLOCAZIONE del personale delle Province (Art. 422 e 423 del d.lgs. 165/2001 da 422 a 428 della Legge 190/2014)

84

84

NORME CHE FAVORISCONO IL RICORSO ALLA MOBILITA'

art. 39, comma 3 ultimo periodo, della legge 27 dicembre 1997, n. 449 *“Le assunzioni restano comunque subordinate all'indisponibilità di personale da trasferire secondo le vigenti procedure di mobilità e possono essere disposte esclusivamente presso le sedi che presentino le maggiori carenze di personale. Le disposizioni del presente articolo si applicano anche alle assunzioni previste da norme speciali o derogatorie.*

art. 1, comma 557, della Legge 30 dicembre 2004, n. 311 (finanziaria per il 2005) attualmente vigente, *“i comuni con popolazione inferiore ai 5.000 abitanti, (ora 25.000 per effetto della modifica di cui all'art. 28 comma 1 ter DL 75/2023) i consorzi tra enti locali gerenti servizi a rilevanza non industriale, le comunità montane e le unioni di comuni possono servirsi dell'attività lavorativa di dipendenti a tempo pieno di altre Amministrazioni locali purché autorizzati dall'Amministrazione di provenienza*

(circa i caratteri e l'applicabilità di detta disposizione cfr. Sezione Veneto, deliberazione n. 17/Par/2008/Cons.)

85

85

NORME CHE FAVORISCONO IL RICORSO ALLA MOBILITA'

Articolo 1, comma 47 della legge 30 dicembre 2004 n. 311 *“*

In vigenza di disposizioni che stabiliscono un regime di limitazione delle assunzioni di personale a tempo indeterminato, sono consentiti trasferimenti per mobilità, anche intercompartimentale, tra amministrazioni sottoposte al regime di limitazione, nel rispetto delle disposizioni sulle dotazioni organiche e, per gli enti locali, purché abbiano rispettato il patto di stabilità interno per l'anno precedente”.

Giampiero Pizziconi

86

86

LE MODIFICHE ALL'ISTITUTO DELLA MOBILITA'.
CENNI

Giampiero Pizziconi 87

87

IL DL 80/2021 IN SINTESI. Art.3

- **MODIFICA ALLA DISCIPLINA DELLA MOBILITA' VOLONTARIA**
- **Comma 7**
- **Viene previsto l'assenso delle amministrazioni solo:**
- **si tratti di posizioni motivatamente infungibili;**
- **il richiedente la mobilità sia stato assunto da meno di tre anni;**
- **l'amministrazione di appartenenza abbia una carenza di organico superiore al 20 per cento nella qualifica corrispondente a quella del richiedente;**
- **per gli enti locali, si deve applicare il vincolo quinquennale nella prima assegnazione.**
- **Con ciò precludendo la possibilità di attivare la mobilità volontaria in entrata ed in uscita negli enti locali che hanno fino a 100 dipendenti in servizio a tempo indeterminato. La norma sembra impedire agli enti locali di dare il consenso al trasferimento in mobilità volontaria a coloro che, assunti per la prima volta dall'ente, non hanno maturato presso di esso un'anzianità almeno quinquennale.**

Giampiero Pizziconi 88

88

**LA RIMODULAZIONE DELLA MOBILITA' VOLONTARIE
E IL LIMITE ALL'UTILIZZO DELL'ISTITUTO DEL
COMANDO.**

Giampiero Pizziconi 89

89

**FACOLTA' DI NON ATTIVARE MOBILITA'
DL 80/2021. Art.1 comma 14 ter**

Si dispone il rinvio al 31 dicembre 2024 (la legge n. 56/2019 art. 3, comma 8, lo prevedeva solo per il triennio 2019/2021 - da ultimo il DL 202/2024 all'art.1 comma 10 bis ha prorogato al 31 dicembre 2025) della sospensione dell'obbligo per le PA di dare corso, prima della effettuazione di assunzioni, alle procedure di mobilità volontaria di cui all'articolo 30 del d.lgs. n. 165/2001 FACOLTA' E NON OBBLIGO DELLA PA.

Si introduce l'obbligo di pubblicazione delle relative informazioni sul portale dei bandi di reclutamento e di quelli di mobilità.

Giampiero Pizziconi 90

90

RIMODULAZIONE DELLA MOBILITA' VOLONTARIA

- **DL 36/2022 Art. 6. Revisione del quadro normativo sulla mobilità orizzontale.**
- 1. All'articolo 30, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, sono apportate le seguenti modificazioni:...
 - b) dopo il comma 1-ter sono inseriti i seguenti:
 - «1-quater. A decorrere dal 1° luglio 2022, ai fini di cui al comma 1, e **in ogni caso di avvio di procedure di mobilità, le amministrazioni provvedono a pubblicare il relativo avviso in una apposita sezione del Portale unico del reclutamento di cui all'articolo 35-ter. Il personale interessato a partecipare alle predette procedure invia la propria candidatura, per qualsiasi posizione disponibile, previa registrazione nel Portale corredata dal proprio curriculum vitae esclusivamente in formato digitale. Dalla presente disposizione non derivano nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.**

Giampiero Pizziconi

91

91

LIMITAZIONE DEI COMANDI E DISTACCHI

- **DL 36/2022 Art. 6. Revisione del quadro normativo sulla mobilità orizzontale.**
- 1. All'articolo 30, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, sono apportate le seguenti modificazioni:
 - b) dopo il comma 1-ter sono inseriti i seguenti:
 - 1-quinquies. **Per il personale non dirigenziale delle amministrazioni** di cui all'articolo 1, comma 2, delle autorità amministrative indipendenti e dei soggetti di cui all'articolo 70, comma 4, **i comandi o distacchi, sono consentiti esclusivamente nel limite del 25 per cento dei posti non coperti all'esito delle procedure di mobilità di cui al presente articolo. La disposizione di cui al primo periodo non si applica ai comandi o distacchi obbligatori, previsti da disposizioni di legge, ivi inclusi quelli relativi agli uffici di diretta collaborazione, nonché a quelli relativi alla partecipazione ad organi, comunque denominati, istituiti da disposizioni legislative o regolamentari che prevedono la partecipazione di personale di amministrazioni diverse, nonché ai comandi presso le sedi territoriali dei ministeri, o presso le Unioni di Comuni per i Comuni che ne fanno parte.**

Giampiero Pizziconi

92

92



**MOBILITA' E SCORRIMENTO DELLA GRADUATORIA.
DA ULTIMO CONSIGLIO DI STATO SEZIONE V 3140/2025**

Giampiero Pizziconi 93

93

CONSIGLIO DI STATO, SEZIONE V 3140/2025

L'art. 91, comma 4, cit. dispone che: "Per gli enti locali le graduatorie concorsuali rimangono efficaci per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione per l'eventuale copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente vacanti e disponibili, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo".

Questo Consiglio di Stato ha precisato che "L'art. 91, comma 4, d.lgs. 18 agosto 2000, n. 267, nella parte in cui esclude l'utilizzo per scorrimento delle graduatorie concorsuali di idonei derivanti da precedenti concorsi nel caso in cui i posti in questione siano stati istituiti successivamente all'indizione del concorso medesimo, afferma un principio generale valido per tutte le Amministrazioni pubbliche" (C.d.S., Sez. III, n. 4999 del 2014; n. 4438 del 2014).

Ciò in quanto si vuole evitare che le pubbliche Amministrazioni possano essere indotte a modificare la pianta organica al fine di assumere uno dei candidati inseriti in graduatoria, i cui nomi sono già conosciuti.

- Si deve ritenere, infatti, che il vincolo stabilito dall'art. 91, comma 4, del d.lgs. n. 267 del 2000 sia valido e preponderante rispetto all'estensione della validità delle graduatorie.

94

94

CONSIGLIO DI STATO, SEZIONE V

3140/2025

In tema di reclutamento sono enucleabili due successive fasi: la prima si incentra sulla determinazione relativa all'an della copertura del posto vacante ed ha contenuto ampiamente discrezionale, essendo riconducibile a una scelta organizzativa di esclusiva pertinenza dell'ente (da ponderare anche alla luce di eventuali vincoli assunzionali al contenimento della spesa pubblica, considerato che il costo per personale costituisce un importante segmento di spesa di parte corrente capace di incidere pesantemente sull'equilibrio di bilancio dell'ente); la seconda attiene al quomodo dell'assunzione (che, in linea di massima approssimazione, si snoda attraverso l'alternativo ricorso all'istituto della mobilità, all'utilizzo di graduatoria ancora vigenti o all'indizione di un concorso pubblico), laddove i margini di discrezionalità si assottigliano nei termini di seguito indicati.

95

95

CONSIGLIO DI STATO, SEZIONE V

3140/2025

Con riferimento all'Amministrazioni pubbliche, nell'attuale tessuto legislativo, trova vigore l'interpretazione offerta dalla giurisprudenza amministrativa dell'art. 35, comma 5-ter, del t.u.p.i. (che essenzialmente riproduce il contenuto dell'art. 91, comma 4, del t.u.e.l.), secondo il quale: "Le graduatorie dei concorsi per il reclutamento del personale presso le amministrazioni pubbliche rimangono vigenti per un termine di due anni (efficacia ridotta rispetto al precedente limite triennale in forza dell'art. 1, comma 149, della legge di bilancio per l'anno 2020) dalla data di approvazione. Sono fatti salvi i periodi di vigenza inferiori previsti da leggi regionali".

- *Va tuttavia precisato che, ai sensi del d.l. 14 marzo 2025 n. 25, attualmente, il termine di validità biennale non riguarda gli enti locali, rimanendo salvi i termini di durata delle graduatorie, secondo la disciplina posta dall'art. 91 del t.u.e.l. a mente del quale: "per gli enti locali le graduatorie concorsuali rimangono efficaci per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione*

96

96

CONSIGLIO DI STATO, SEZIONE V

3140/2025

Orbene, con riferimento al divieto imposto dall'art. 91, comma 4, del t.u.e.l., l'Adunanza plenaria n. 14 del 2011 del Consiglio di Stato, richiamata, da ultimo, dal Consiglio di Stato, Sez. III, n. 4013 del 2020, ha precisato che: "Ferma restando, quindi, la discrezionalità in ordine alla decisione sul se della copertura del posto vacante, l'amministrazione, una volta stabilito di procedere alla provvista del posto, deve sempre motivare in ordine alle modalità prescelte per il reclutamento, dando conto, in ogni caso, della esistenza di eventuali graduatorie degli idonei ancora valide ed efficaci al momento dell'indizione del nuovo concorso... Nel motivare l'opzione preferita, l'amministrazione deve tenere nel massimo rilievo la circostanza che l'ordinamento attuale afferma un generale favore per l'utilizzazione delle graduatorie degli idonei, che recede solo in presenza di speciali discipline di settore o di particolari circostanze di fatto o di ragioni di interesse pubblico prevalenti, che devono, comunque, essere puntualmente enucleate nel provvedimento di indizione del nuovo concorso".

97

97

CONSIGLIO DI STATO, SEZIONE V

3140/2025

Orbene, secondo i principi elaborati dalla giurisprudenza contabile (deliberazione n. 85/2020 PAR - Corte dei conti - Sezione del controllo per la Regione Sardegna) e amministrativa, la scelta in ordine agli interessi da privilegiare e, quindi, l'individuazione delle modalità di reclutamento alla quale fare ricorso, ossia ricorrere allo scorrimento delle graduatorie proprie o appartenenti ad altri enti (previo accordo tra le P.A.), per il medesimo profilo professionale, oppure ricorrere alla procedura concorsuale, rientra nell'esclusiva competenza dell'Amministrazione locale che dovrà orientarsi nell'ambito della cornice normativa disegnata dal legislatore e dei circoscritti spazi discrezionali riservati all'esclusivo apprezzamento dell'ente.

Nell'ipotesi in cui il soggetto pubblico opti per lo scorrimento della graduatoria, che rappresenta la "modalità prioritaria di reclutamento del personale della P.A." (Cass., Sez. lav., ord. n. 2316 del 2020), è tenuta all'applicazione del principio dell'art. 91 del t.u.e.l., con le limitazioni previste dal comma 4.

7.4. Né si può predicare che l'art. 17, comma 1-bis, del d.l. n. 162 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla l. n. 8 del 2020 (c.d. milleproroghe) abbia determinato una implicita disapplicazione dell'art. 91, comma 4, del t.u.e.l.

- La disposizione ha previsto che: "Per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli enti locali possono procedere allo scorrimento delle graduatorie ancora valide per la copertura dei posti previsti nel medesimo piano, anche in deroga a quanto stabilito dal comma 4 dell'articolo 91 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267".*

98

98

CONSIGLIO DI STATO, SEZIONE V

3140/2025

Secondo la tesi sostenuta dalla ricorrente, infatti, condivisa dal Tribunale di prima istanza, il disposto normativo consentirebbe di disapplicare la disposizione dell'art. 91, comma 4, del t.u.e.l., aprendo la possibilità di utilizzare le graduatorie anche per la copertura dei "posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso".

- *Orbene, tale interpretazione urta con la ratio sottesa alla disposizione invocata, secondo cui anche per la copertura dei "posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso", non sarebbe possibile lo scorrimento, e, di riflesso, le assunzioni ad personam dovendosi dare rilievo al fatto che la giurisprudenza di questo Consiglio di Stato ha ritenuto che "la regola (del divieto di procedere allo scorrimento delle graduatorie per la copertura di posti istituiti o trasformazione dopo l'indizione del concorso posta dall'art. 91 in commento) sebbene contenuta nella disciplina degli enti locali, risulta espressiva di un principio generale e, pertanto, trova applicazione comune anche alle altre amministrazioni pubbliche" (C.d.S., Ad. plen., n. 14 del 2011), essendo preminente l'esigenza di evitare che "le pubbliche amministrazioni possano essere indotte a modificare la pianta organica, al fine di assumere uno dei candidati inseriti in una determinata graduatoria, i cui nomi siano già conosciuti" (Cass. civ., Sez. lav., n. 2316 del 2020).*

99

99

**ASSETTI ORGANIZZATIVI ED EQUILIBRIO DI BILANCIO NEGLI
ENTI LOCALI.**

IL D.LGS 118/2011

Giampiero Pizziconi

100

100

Come si valuta l'equilibrio di bilancio di un ente locale?



«[i] principio dell'equilibrio di bilancio non corrisponde ad un formale pareggio contabile, essendo intrinsecamente collegato alla continua ricerca di una stabilità economica di media e lunga durata, (...)in relazione al consumo delle risorse impiegate» (Corte cost. sentenza n. 18 del 2019).

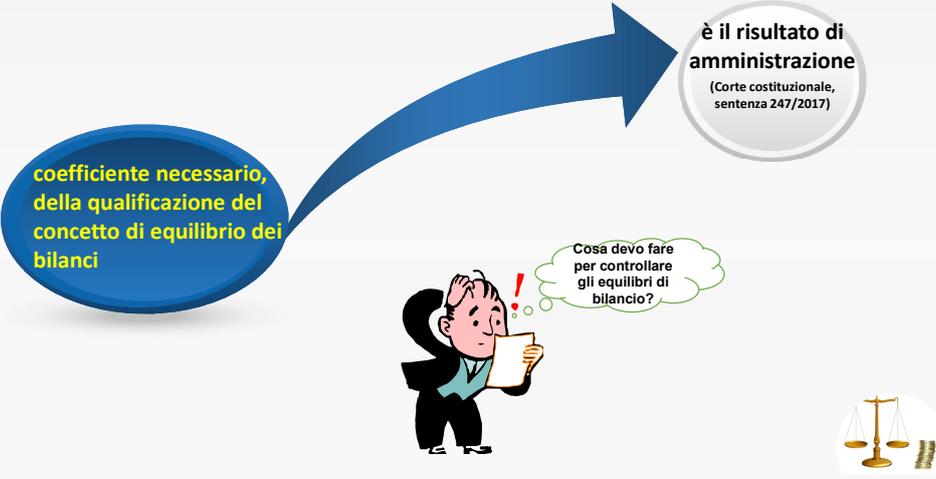
101

Controllo finanziario, equilibri e ruolo centrale della normativa dell'armonizzazione

coefficiente necessario, della qualificazione del concetto di equilibrio dei bilanci

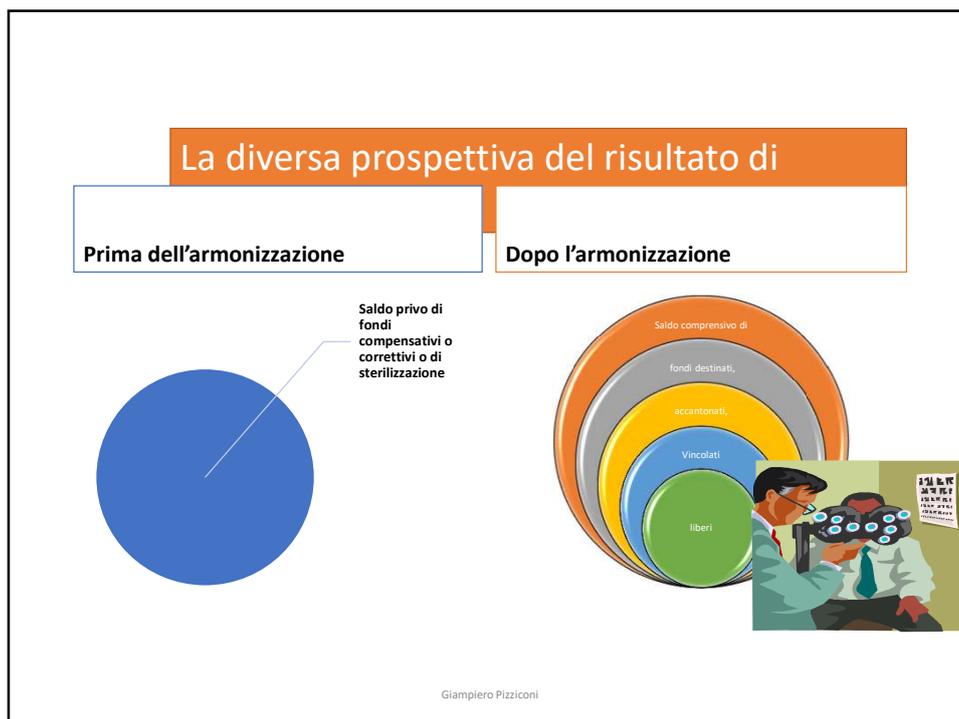
è il risultato di amministrazione
(Corte costituzionale, sentenza 247/2017)

Cosa devo fare per controllare gli equilibri di bilancio?



Giampiero Pizziconi

102



103

Le norme relative al risultato di amministrazione

| | |
|--|---|
| <p>ART.186 TUEL</p> <p>1. Il risultato contabile di amministrazione è accertato con l'approvazione del rendiconto dell'ultimo esercizio chiuso ed è pari al fondo di cassa aumentato dei residui attivi e diminuito dei residui passivi.</p> <p>Tale risultato non comprende le risorse accertate che hanno finanziato spese impegnate con imputazione agli esercizi successivi, rappresentate dal fondo pluriennale vincolato determinato in spesa del conto del bilancio.</p> <p>1-bis. In occasione dell'approvazione del bilancio di previsione è determinato l'importo del risultato di amministrazione presunto dell'esercizio precedente cui il bilancio si riferisce.</p> | <p>Art. 187 del Tuel</p> <p>1. Il risultato di amministrazione è distinto in fondi liberi, fondi vincolati, fondi destinati agli investimenti e fondi accantonati. (...)</p> <p>Nel caso in cui il risultato di amministrazione non sia sufficiente a comprendere le quote vincolate, destinate e accantonate, l'ente è in disavanzo di amministrazione. Tale disavanzo è iscritto come posta a se stante nel primo esercizio del bilancio di previsione secondo le modalità previste dall'art. 188.</p> |
|--|---|

GIAMPIERO PIZZICONI

104

RISULTATO DI AMMINISTRAZIONE

Il risultato di amministrazione dell'ente (lett. A del prospetto) è costituito dalla somma algebrica tra:

- a) fondo di cassa esistente al 31 dicembre dell'anno;
- b) risultato della gestione dei residui (attivi- passivi);
- c) fondo pluriennale vincolato risultante al termine dell'esercizio.

Giampiero Pizziconi

105

**DISEQUILIBRI DI BILANCIO E ASSETTI ORGANIZZATIVI.
LE RICADUTE FINANZIARIE SULLA GESTIONE DEL PERSONALE**

Giampiero Pizziconi 106

106

DISEQUILIBRI DI BILANCIO EFFETTI

ART. 33 D.LGS 165/2001

- 1. **Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica.**
- 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.

107

107

ALCUNE BREVI CONSIDERAZIONI SULL'APPLICAZIONE DELL'ART. 33 DEL D.LGS 165/2001. CONSEGUENZE DEL PASSAGGIO AD ALTRE AMMINISTRAZIONI.

Giampiero Pizziconi

108

108

CASSAZIONE ORDINANZA N. 12724/2024

Il trasferimento del dipendente da una amministrazione all'altra, comporta:

- il mantenimento del solo trattamento economico fondamentale ed accessorio corrisposto al momento del nuovo inquadramento limitatamente alle voci fisse e continuative
- nel caso in cui il trattamento goduto risulti più elevato rispetto a quello previsto per il personale dell'amministrazione di destinazione, l'erogazione di un assegno ad personam riassorbibile con i successivi miglioramenti economici;
- Che l'anzianità di servizio del dipendente trasferito non costituisce un diritto che il lavoratore possa fare valere nei confronti del nuovo datore di lavoro e deve essere salvaguardata in modo assoluto solo ove ad essa si correlino benefici economici ed il suo mancato riconoscimento comporti un peggioramento del trattamento retributivo in precedenza goduto dal lavoratore trasferito.

Giampiero Pizziconi

109

109

EQUILIBRI DI BILANCIO E SOSTENIBILITA' DEGLI ONERI DI PERSONALE. I LIMITI ALLE FACOLTA' ASSUNZIONALI.

Giampiero Pizziconi

110

110

LA PROG.R.ZIONE TRIENNALE DEL FABB.GNO DI PERSONALE

- **LEGGE 449/1997 ARTICOLO 39. Disposizioni in materia di assunzioni di personale delle amministrazioni pubbliche e misure di potenziamento e di incentivazione del part-time.**
- **1. Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi **compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio**, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla **legge 2 aprile 1968, n. 482** .**

111

111

CIRCOLARE FUNZIONE PUBBLICA N. 11786/2011

- **La pianificazione dell'approvvigionamento di risorse umane deve necessariamente conciliare le esigenze segnalate dai diversi uffici con il rispetto della sostenibilità finanziaria delle scelte organizzative adottate e dei vincoli posti dalla legge in materia di assunzioni.** In quanto atto organizzativo non richiede motivazione, ma deve ispirarsi a criteri razionali, di efficienza, economicità, trasparenza ed imparzialità, indispensabili per una corretta pianificazione delle politiche di personale e di reclutamento di nuove risorse.

112

112

CIRCOLARE FUNZIONE PUBBLICA N. 11786/2011

Ferma restando la possibilità di rivedere, in sede di programmazione del fabbisogno del personale, le scelte programmatiche effettuate negli anni precedenti, qualora ciò sia richiesto da mutate esigenze organizzative, una programmazione frammentaria, carente e mutevole è sintomo di una gestione improntata alle necessità contingenti e, pertanto, non conforme ai principi di buona amministrazione.

113

113

**L'ATTUALE QUADRO NORMATIVO IN TEMA DI CONTENIMENTO
DELLE SPESE DEL PERSONALE E RISPETTO DEI VINCOLI
ASSUNZIONALI.**

Giampiero Pizziconi

114

114

I VINCOLI DI SPESA E ASSUNZIONALI PER GLI EE .LL.

Giampiero Pizziconi 115

This slide features a decorative header with blue and white wavy lines. The main content is a large blue rectangle containing the title in bold, dark blue text. At the bottom, the author's name and the slide number are displayed.

115

I DUE MODELLI DI OPERATIVITA' DEI VINCOLI SULLA SPESA
DI PERSONALE

Giampiero Pizziconi 116

This slide features a decorative header with blue and white wavy lines. The main content is a large blue rectangle containing the title in bold, dark blue text. At the bottom, the author's name and the slide number are displayed.

116

IL CONTENIMENTO E LA RIDUZIONE DELLA SPESA DI PERSONALE

- **RIDUZIONE DELLA SPESA:** il legislatore individua la spesa sostenuta (in genere impegnata) nell'esercizio precedente dalla quale partire per ridurla di almeno un euro nell'esercizio finanziario considerato.
- **CONTENIMENTO DELLA SPESA:** il legislatore individua la spesa sostenuta (in genere impegnata) in un dato anno quale tetto massimo non superabile da parte delle amministrazioni destinatarie del vincolo.

Giampiero Pizziconi

117

117

SPESE DEL PERSONALE E VERIFICHE CONTABILI (DELL'ENTE
E DEI REVISORI)

Giampiero Pizziconi

118

118

LE VERIFICHE

- **L'attività di controllo** circa il rispetto dei limiti in materia di spesa di personale **deve esplicitarsi nell'ambito delle variazioni di bilancio**
- **in corso d'esercizio**
- **e nella fase di rendicontazione finale.**
- **deve riguardare anche la fase gestionale** relativamente alla verifica che le scelte operate dai responsabili degli enti non determinino uno sfioramento, nel corso della gestione, dei limiti previsti per l'aggregato spesa di personale correttamente quantificato.

Giampiero Pizziconi

119

119

LE VERIFICHE

- spesso l'aggregato spesa di personale, individuato ai fini dei limiti di finanza pubblica, non coincide con la spesa di personale **come codificata a livello di bilancio definibile, con qualche approssimazione, come il costo delle prestazioni dei dipendenti assunti con contratto di lavoro subordinato.**

Giampiero Pizziconi

120

120

LE VERIFICHE

- **I limiti di finanza pubblica, nella maggior parte dei casi hanno come parametro un aggregato più ampio, che include, oltre alla spesa per il lavoro subordinato, anche le consulenze, le collaborazioni coordinate e continuative, il lavoro interinale e le forme di tassazione e contribuzione legate al lavoro stesso, quale l'Irap e gli oneri previdenziali.**

Giampiero Pizziconi

121

121

**FOCUS: GLI ADEMPIMENTI DEI REVISORI DEGLI EE LL. E DEI
RESPONSABILI FINANZIARI IN MATERIA DI SPESE DEL
PERSONALE**

Giampiero Pizziconi

122

122

GLI ADEMPIMENTI DEI REVISORI IN MERITO ALL'ART.3 DEL D.L. 90/2014

- **10-bis.** Il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni di cui al presente articolo da parte degli enti locali viene certificato dai revisori dei conti nella **relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente**. In caso di mancato adempimento, il prefetto presenta una relazione al Ministero dell'interno. Con la medesima relazione viene altresì verificato il rispetto delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'articolo 11 del presente decreto.

Giampiero Pizziconi

123

123

ADEMPIMENTI CIRCA LA SPESA DI PERSONALE

- **bilancio di previsione**, il rispetto programmatico del vincolo di contenimento delle spese di personale oltre che il rispetto tendenziale del limite nell'esercizio precedente dandone atto, per quanto attiene ai revisori, nell'ambito dello specifico parere richiesto dall'art. 239 del D.Lgs. 267/2000 (di seguito Tuel);
- **in corso di gestione**, il permanere del rispetto programmatico del vincolo di contenimento delle spese di personale, soprattutto in relazione ai provvedimenti (come le variazioni di bilancio) che sono destinati a produrre un impatto sulle spese correnti verificando che le stesse consentano il permanere degli equilibri di bilancio;

Giampiero Pizziconi

124

124

ADEMPIMENTI CIRCA LA SPESA DI PERSONALE

- **In ordine al rendiconto**, l'effettivo rispetto del vincolo di contenimento delle spese di personale, dandone atto, per quanto attiene ai revisori, nell'ambito della relazione al rendiconto prevista dall'art. 239 del Tuel;
- **nell'esercizio finanziario successivo**, in caso di violazione del vincolo di contenimento delle spese di personale, la verifica dell'effettiva applicazione dell'art. 1 comma 557 ter della legge 296/2006.

Giampiero Pizziconi

125

125

LA SPESA DI PERSONALE: LE MODALITA' DI VERIFICA

- **CONFRONTARE:** il valore storico dell'ammontare della spesa di personale sostenuta dall'ente locale, come risultante da documenti ufficiali dell'ente o dai documenti già predisposti dall'Organo di revisione.
- **CONFRONTARE:** il valore conseguito dalla corrispondente grandezza dell'esercizio di riferimento, sulla base delle risultanze contabili e previo riscontro della sua correttezza, congruità e completezza.

Giampiero Pizziconi

126

126

LA SPESA DI PERSONALE: LE MODALITA' DI VERIFICA

- Ad esempio rispetto ad entrambi i valori assunti e considerati, l'Organo di revisione provvede allo svolgimento di controlli campionari:
- **in relazione alla congruità delle componenti incluse;**
- **in relazione all'attendibilità delle componenti escluse dalla determinazione quantitativa (ad esempio legate agli arretrati contrattuali ovvero alle spese etero-finanziate) oltre che in relazione alla loro conformità normativa.**

Giampiero Pizziconi

127

127

CONDIZIONI PER LE ASSUNZIONI E PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

Giampiero Pizziconi

128

128

CONDIZIONI ASSUNZIONI DI PERSONALE (COSIDETTI VINCOLI ASSUNZIONALI)

- a) Approvazione del Piano triennale del fabbisogno del personale** (art. 91, comma 1, del D.Lgs.. 267/2000) e la trasmissione del programma alla Funzione pubblica entro 30 giorni dall'adozione (art. 6 ter, comma 5, D.Lgs.. 165/2001)
- b) Adozione del Piano della performance** (art. 10, comma 1, lett. a) e c) combinato con l'art. 15, comma 2, lett. b) e c) del D.Lgs.. 150/2009). Anche i Comuni inferiori ai 5 mila abitanti, pur non essendo tenuti all'adozione del PEG, devono redigere il piano delle Performance ove scelgano di adottare il PEG (Sezione Controllo Sardegna del. n. 1/18)
- c) Approvazione Piano triennale di azioni positive** (pari opportunità) (art. 48 comma 1, del Dlgs.198/2006)
- d) Verifica dell'eventuale presenza di situazioni che rilevano eccedenze di personale**, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria (adempimento a carico dei responsabili di servizio (art. 33 d.lgs. 165/2001 come modificato dall'art. 16 L. 183/2012)

Giampiero Pizziconi

129

129

CONDIZIONI ASSUNZIONI DI PERSONALE

- e) rispetto del limite relativo alla spesa del personale** (art. 1, commi 557 quater e 562 legge 269/2006 e art. 33 DL 34/2019);
- f) rispetto degli obblighi di certificazione dei crediti** (art. 9, comma 3-bis, del Dl 185/2008, convertito dalla legge 2/2009, modificato dall'art. 27 del Dl n. 66/2014);
- g) rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione** per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche. La sanzione del divieto di assunzioni cessa all'atto di approvazione e invio dei documenti. (art. 9, comma 1-quinquies, del DL. 113/2016).

Giampiero Pizziconi

130

130

CONDIZIONI ASSUNZIONI DI PERSONALE

g) rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione.

La norma per effetto dell'integrazione al comma 1 quinquies apportata dall'art. 3-ter, comma 1, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, ora prevede *«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».*

Giampiero Pizziconi

131

131

**LA PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO
DEL PERSONALE.
RINVIO ALLE SLIDES PRECEDENTI.**

Giampiero Pizziconi

132

132

**I VINCOLI DI SPESA (A TEMPO INDETERMINATO) DEL
PERSONALE DEGLI ENTI LOCALI GIA' SOGGETTI AL PATTO DI
STABILITA' E QUELLI DEGLI ENTI MINORI.**

Giampiero Pizziconi

133

133

LIMITI SPESE DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

**LIMITI ALLA SPESA DI PERSONALE ENTI GIA'
SOGGETTI AL PATTO DI STABILITA'**

**Gli enti con popolazione superiore a 1.000
abitanti assicurano, nell'ambito della
programmazione triennale dei fabbisogni di
personale, il contenimento delle spese di
personale con riferimento al valore medio del
triennio 2011/2013 (art. 1, comma 557 quater legge
296/2006 come introdotto dall'art. 3, comma 5
bis, del D.L. 90/2014 convertito nella legge
114/2014).**

Giampiero Pizziconi

134

134

LIMITI SPESE DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO**LIMITI ALLA SPESA DI PERSONALE ENTI MINORI**

Per gli enti con popolazione fino a 1.000 abitanti le spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, non devono superare il corrispondente ammontare dell'anno 2008 (era 2004, anno sostituito da art. 1, comma 762, legge 208/2015) ex art 1 comma 562 legge 296/2006.

Giampiero Pizziconi

135

135

**I VINCOLI DI SPESA (A TEMPO INDETERMINATO) E
ASSUNZIONALI DEGLI ENTI LOCALI DOPO IL DL 34/2019.**

Giampiero Pizziconi

136

136

**L'ART. 33 DEL DECRETO LEGGE 34/2019 E IL DECRETO
ATTUATIVO (17 MARZO 2020).
CAPACITA' ASSUNZIONALI PER I COMUNI.**

Giampiero Pizziconi 137

137

LIMITI SPESE DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

L'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019 (decreto crescita) come modificato dall'art.1, comma 853, della legge 160/2019, prevede la **possibilità da parte di tutti i Comuni di procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione,** sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerati al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione.

Giampiero Pizziconi 138

138

LIMITI SPESE DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

Il D. M. 17.3.2020, entrato in vigore il 20 aprile 2020, ha individuato le fasce demografiche, i relativi valori soglia di spesa massima e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale consentito.

Il rapporto da prendere in considerazione è quello fra spesa di personale ed entrate correnti.

Giampiero Pizziconi

139

139

CALCOLO DELLA SPESA DI PERSONALE

Per spesa di personale si intende (art. 2 del D.M.):

impegni di competenza riferiti al personale assunto a tempo determinato e indeterminato,

co.co.co,

somministrati,

incarichi in base all'articolo 110 del Tuel,

nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture ed organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente,

Tutti calcolati al lordo degli oneri riflessi

ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto approvato.

Giampiero Pizziconi

140

140

LIMITI SPESE DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

Per entrate correnti si intende (art. 2 del D.M.):

Media degli accertamenti di competenza dei primi tre titoli dell'entrata degli ultimi tre rendiconti approvati (**per il 2021 i rendiconti 2017/2019**), a cui va sottratto il Fondo crediti dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione dell'ultimo dei tre anni utilizzati, eventualmente assestato (per il 2021 l'esercizio 2019).

La Circolare della Funzione Pubblica 13.5.2020 specifica che i comuni che hanno esternalizzato il servizio relativo alla gestione rifiuti, attribuendo al gestore l'entrata da Tari corrispettiva e la relativa spesa, la predetta entrata da TARI va contabilizzata tra le entrate correnti, al netto della quota accantonata al FCDE.

Attenzione alle eventuali entrate a carattere non ricorrente realizzate nel triennio considerato che influenzano il calcolo rischiando di consentire spese per assunzioni che a regime potrebbero non essere sostenibili.

Giampiero Pizziconi

141

141

LIMITI SPESE DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

Sono da considerare gli impegni del macroaggregato U.1.01.00.00.000 nonché i codici spesa U1.03.02.12.001; U1.03.02.12.002; U1.03.02.12.003;

U1.03.02.12.999 (lavoro interinale, quota LSU, co.co.co ed altre forme di lavoro flessibile).

Il decreto ministeriale non stabilisce, per il calcolo della spesa di personale, alcuna esclusione.

Per la sez. reg. le della Corte dei Conti Emilia Romagna deliberazione n. 32/2020 dovrebbero essere esclusi gli oneri relativi ai rinnovi contrattuali.

Giampiero Pizziconi

142

142

CALCOLO SPESA DEL PERSONALE E ONERI DEI RINNOVI CONTRATTUALI

- **DL 36/2022 ART. 3 comma 4-ter.** A decorrere dall'anno 2022, per il contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al triennio 2019-2021 e per i successivi rinnovi contrattuali, la spesa di personale conseguente ai rinnovi dei contratti collettivi nazionali di lavoro, riferita alla corresponsione degli arretrati di competenza delle annualità precedenti all'anno di effettiva erogazione di tali emolumenti, non rileva ai fini della verifica del rispetto dei valori soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58.

Giampiero Pizziconi

143

143

DELIBERA SEZIONE LIGURIA 161/2024/QMIG

- **QUESITO POSTO ALLA SEZIONE LIGURIA DAL COMUNE DI GENOVA:** relativo all'interpretazione dei parametri stabiliti dagli artt. 4 e 5 del decreto ministeriale del 17 marzo 2020.
- L'amministrazione segnala di allocarsi al di sotto del valore medio per fascia demografica (art. 4), ma di non essere in grado di rispettare il limite dell'art. 5 a causa della normativa sopravvenuta recata dall'art. 3 del decreto-legge 18 ottobre 2023, n. 145 (c.d. decreto "Anticipi").
- Tale disposizione, infatti, ha aumentato l'indennità di vacanza contrattuale (prevista dall'art. 1, comma 609, della l. n. 234/2021) di 6,7 volte per il solo 2024. Allo stesso tempo, la medesima disposizione consentiva di "anticipare" l'impegno di tale spesa al "2023", in presenza di idonei e sufficienti spazi di bilanci, diluendo l'effetto dell'aumento della spesa di personale su due annualità.
- Ad ogni modo, il riconoscimento per legge di tale maggiore indennità ha determinato la crescita della spesa complessiva rilevante per l'art. 5 del d.m.; di conseguenza gli spazi finanziari per nuove assunzioni sono stati assorbiti per spesa per il personale già in servizio.

Giampiero Pizziconi

144

144

DELIBERA SEZIONE LIGURIA 161/2024/QMIG

- QUESITO POSTO ALLA SEZIONE LIGURIA DAL COMUNE DI GENOVA:** Ciò posto, l'amministrazione ha chiesto alla Corte territoriale di chiarire se: *«fermo restando il rispetto del valore soglia di cui all'art. 4 del D.M. del 17 marzo 2020, la percentuale incrementale di cui all'art. 5 possa non tenere conto degli aumenti di spesa derivanti da sopravvenute disposizioni normative relative all'indennità di vacanza contrattuale, da corrispondere al personale dipendente».*
- Nel prospettare il quesito, il comune ritiene sia possibile escludere tale indennità, valorizzando la *ratio* dell'art. 3, comma 4-ter del d.l. n. 36/2022, relativo ad altro onere da rinnovo contrattuale. La disposizione, nello specifico, fa una deroga espressa all'art. 33 del d.l. n. 34/2019, con riguardo agli arretrati effettivamente corrisposti a seguito del rinnovo.

Giampiero Pizziconi

145

145

DELIBERA SEZIONE LIGURIA 161/2024/QMIG

- QUESITO POSTO ALLA AUTONOMIE DALLA SEZIONE LIGURIA:** ...in considerazione del tenore letterale delle disposizioni intrepertate e della complessità del quadro normativo complessivo, ha ritenuto opportuno formulare il seguente quesito nomofilattico: *«se, fermo restando il rispetto del valore soglia di cui all'art. 4 del D.M. del 17 marzo 2020, la percentuale incrementale di cui all'art. 5 possa non tenere conto degli aumenti di spesa derivanti da sopravvenute disposizioni normative relative all'indennità di vacanza contrattuale, da corrispondere al personale dipendente»*

Giampiero Pizziconi

146

146

DELIBERA SEZIONE DELLE AUTONOMIE N. 19/2024/QMIG

- **10.** Va anche escluso, in termini di *ratio*, che l'art. 33 sia espressione di un *favor* generale per l'espansione della facoltà assunzionale. Se è vero che esso mira «anche [a consentire] l'accelerazione degli investimenti pubblici, con particolare riferimento a quelli in materia di mitigazione del rischio idrogeologico, ambientale, manutenzione di scuole e strade, opere infrastrutturali, edilizia sanitaria e agli altri programmi previsti dalla legge 30 dicembre 2018, n. 145», tale finalità è destinata ad essere realizzata entro lo scopo finanziario principale (ossia verificare la "sostenibilità finanziaria" della nuova spesa e l'accesso al trattamento contabile di maggior favore) senza escludere il maggior rigore del criterio del *turn-over* ove necessario (comuni di terza fascia; comuni di prima e seconda fascia risulta applicabile la norma generale dell'art. 3, comma 5, del d.l. n. 90/2014).

Giampiero Pizziconi

147

147

DELIBERA SEZIONE DELLE AUTONOMIE N. 19/2024/QMIG

- **11.** In definitiva, l'analisi del quadro normativo porta ad escludere la configurabilità di una "intenzione" del "legislatore" tesa ad escludere dagli aggregati di calcolo della spesa di personale, rilevante per l'art. 33, dell'indennità di vacanza contrattuale. Ciò in ragione: - della chiara lettera della legge che formula una nozione di spesa "complessiva";
- - della diversità della *ratio*, evidenziata dai parametri e degli effetti diversi delle norme richiamate;
- - della circostanza che l'art. 33 prevede una riserva definitoria a favore della fonte regolamentare, la quale può liberamente indicare e aggiornare periodicamente i parametri delle percentuali di crescita della spesa complessiva;
- - della considerazione che l'esclusione degli oneri da rinnovo contrattuale prevista dall'art. 1, commi 557 e ss. e 562 della l. n. 296/2006 non può estendersi ad altri tetti di spesa in quanto non costituisce espressione di un principio generale.

Giampiero Pizziconi

148

148

DELIBERA SEZIONE DELLE AUTONOMIE N. 19/2024/QMIG

- 12. Resta 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.

- PQM

- *«Per gli enti che rispettano il valore soglia di cui all'art. 4 del D.M. del 17 marzo 2020, nella determinazione della percentuale incrementale di cui all'art. 5 non possono essere esclusi gli aumenti di spesa derivanti da sopravvenute disposizioni normative relative all'indennità di vacanza contrattuale, erogata al personale dipendente. Per gli enti che, pur non superando il valore soglia previsto dall'art. 4, non realizzano le condizioni del successivo art. 5 per dar luogo alle assunzioni nel 2024, resta comunque salva la facoltà assunzionale prevista dall'art. 3, comma 5, del d.l. n. 90/2014 da esercitare nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 100% di quella relativa al personale cessato nell'anno precedente».*

Giampiero Pizziconi

149

149

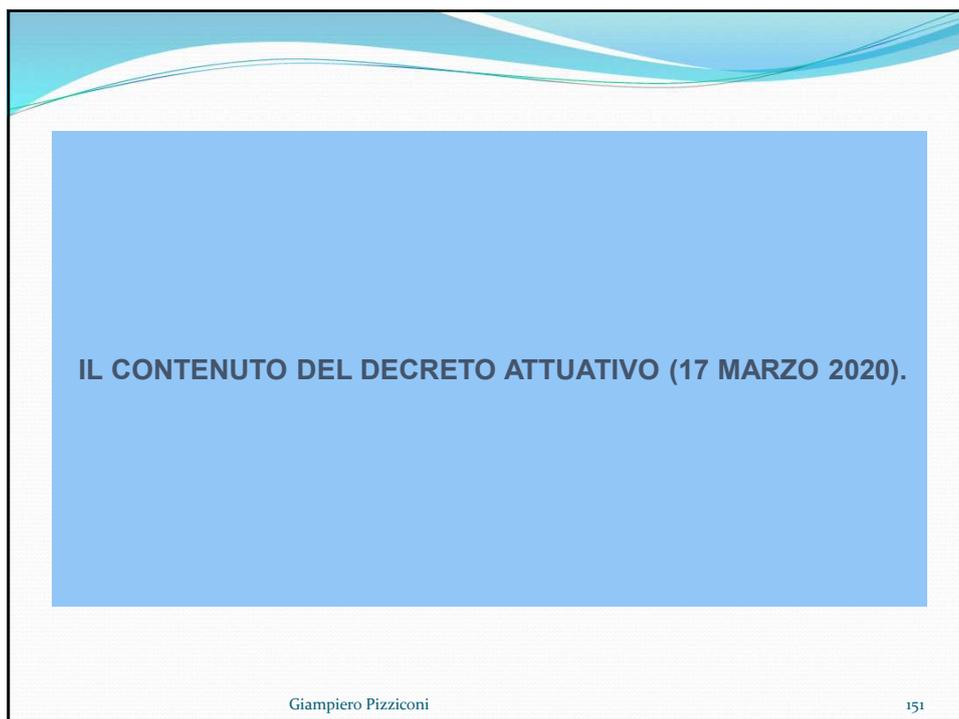
ESCLUSIONI NEL CALCOLO DELLA SPESA DI PERSONALE

Il **comma 3- septies dell'art. 57 del dl 104/2020** (« Misure urgenti per il sostegno e il rilancio dell'economia »), inserito dalla legge di conversione n. 126 del 13.10.2020, ha previsto che *«A decorrere dall'anno 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni, effettuate in data successiva ai dati di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento. In caso di finanziamento parziale, ai fini del predetto valore soglia non rilevano l'entrata e la spesa personale per un importo corrispondente ».*

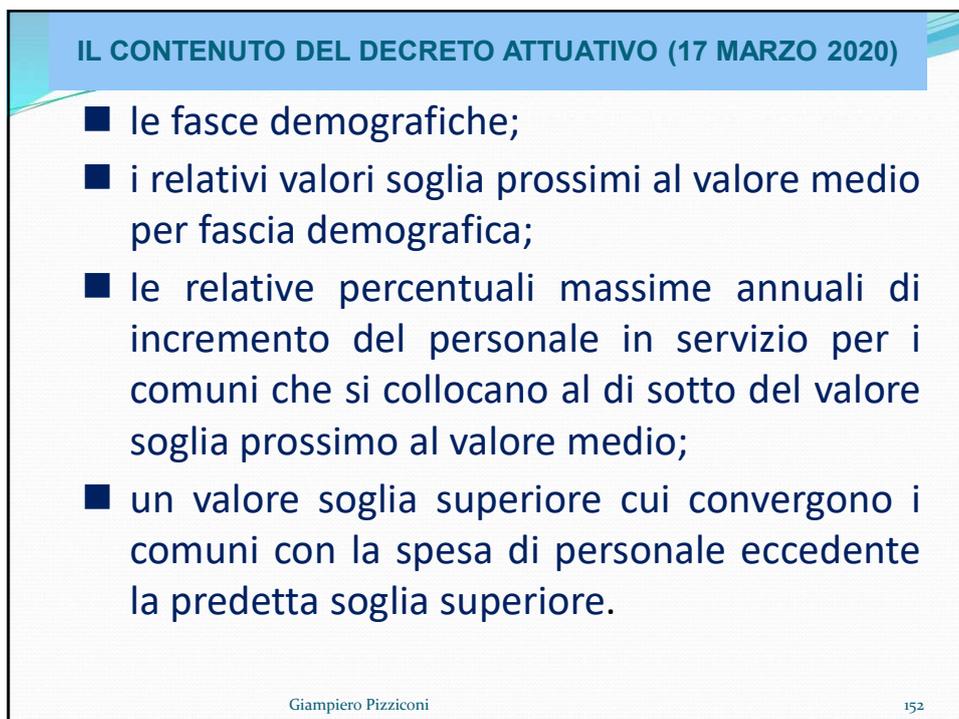
Giampiero Pizziconi

150

150



151



152

LE FASCE DEMOGRAFICHE

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

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

Giampiero Pizziconi

153

153

IL CONTENUTO DEL DECRETO ATTUATIVO (17 MARZO 2020)

I Comuni sono suddivisi in 9 fasce demografiche

N.B. Ai fini dell'individuazione della fascia di appartenenza occorre fare riferimento **agli abitanti del penultimo anno precedente**, quindi nel 2021 si dovranno considerare gli abitanti al 31.12.2019 (art. 156 TUEL)

Con la tab. 1 è indicata per ogni fascia demografica la soglia massima del rapporto fra spesa di personale ed entrate correnti come precedentemente definiti.

Con la tab.2 è indicata la percentuale massima di incremento della spesa di personale consentita per singola fascia demografica, spesa che comunque non può superare la soglia indicata nella tab.1.

Con la tab. 3 è indicata per ogni fascia demografica la soglia massima per i Comuni con elevata incidenza della spesa di personale

Giampiero Pizziconi

154

154

| I VALORI SOGLIA COMUNI VIRTUOSI TABELLA 1 DEL DECRETO | |
|--|---------------|
| FASCE DEMOGRAFICHE | VALORE SOGLIA |
| a) comuni con meno di 1.000 abitanti | 29,5% |
| b) comuni da 1.000 a 1.999 abitanti | 28,6% |
| e) comuni da 2.000 a 2.999 abitanti | 27,6% |
| d) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti | 27,2% |
| e) comuni da 5.000 a 9.999 abitanti | 26,9% |
| f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti | 27,0% |
| g) comuni da 60.000 a 249.999 abitanti | 27,6% |
| h) comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti | 28,8% |
| i) comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre | 25,3% |

Giampiero Pizziconi 155

155

IL CONTENUTO DEL DECRETO ATTUATIVO (17 MARZO 2020)

Dal 20 aprile 2020 e fino al 2024, i Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui alla tab.1 possono, **in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione:**

- incrementare annualmente per assunzione di personale a tempo indeterminato, la spesa di personale registrata nel 2018, per una percentuale non superiore a quella indicata dalla tab. 2, nel rispetto del valore soglia della fascia demografica di appartenenza (tab. 1);
- utilizzare le facoltà assunzionali residue del quinquennio 2015/2019 in deroga agli incrementi percentuali di cui alla tab. 2, nel rispetto dei limiti previsti dalla tab.1.

La conseguente maggior spesa non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art.1, commi 557-quater e 562, della legge 296/2006.

Questi Comuni non hanno, quindi, più regole di turn-over in base alle cessazioni, ma possono assumere in base alla sostenibilità finanziaria delle assunzioni programmate.

Giampiero Pizziconi 156

156

| L'INCREMENTO ANNUALE PER GLI ENTI VIRTUOSI TABELLA 2 DEL DECRETO | | | | | |
|---|-------|-------|-------|-------|-------|
| 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% |
| e) 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% |
| t) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti | 9,0% | 16,0% | 19,0% | 21,0% | 22,0% |
| g) comuni da 60.000 a 249.999 abitanti | 7,0% | 12,0% | 14,0% | 15,0% | 16,0% |
| h) comuni da 250.000 a 1.499.999 ab. | 3,0% | 6,0% | 8,0% | 9,0% | 10,0% |
| i) comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre | 1,5% | 3,0% | 4,0% | 4,5% | 5,0% |

Giampiero Pizziconi 157

157

IL CONTENUTO DEL DECRETO ATTUATIVO (17 MARZO 2020)

I Comuni, il cui rapporto fra spese di personale ed entrate correnti come sopra definite risulta superiore ai valori soglia della tabella 3, devono programmare una riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche mediante l'applicazione di un turn over inferiore al 100%.

A decorrere dal 2025 i Comuni il cui rapporto tra spese di personale ed entrate correnti dovesse risultare ancora superiore al valore soglia della rispettiva fascia demografica di appartenenza di cui alla tab. 3, potranno applicare un turn over non superiore al 30% fino al conseguimento del predetto valore soglia.

Giampiero Pizziconi 158

158

| GLI ENTI NON VIRTUOSI TABELLA 3 DEL DECRETO | |
|--|---------------|
| 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% |

Giampiero Pizziconi 159

159

LIMITI SPESE DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

I Comuni che si collocano fra i “valori soglia” di cui alla tabella 1 e la tabella 3, in ciascun esercizio di riferimento, devono assicurare un rapporto fra spesa di personale ed entrate correnti non superiore a quello calcolato sulla base dell’ultimo rendiconto approvato.

A una prima lettura sembrerebbe possibile un turn over al 100% attraverso la compensazione di un dipendente con l’assunzione di un altro lavoratore.

Ma la spesa di riferimento non è, come in passato, solo quella relativa al personale cessato, bensì tutta la spesa del personale che nell’anno successivo viene sicuramente incrementata degli oneri a regime relativi alle assunzioni dell’anno precedente ed, eventualmente, dei maggiori oneri derivanti dai rinnovi contrattuali.

Giampiero Pizziconi 160

160

| GLI ENTI INTERMEDI: QUELLI POSTI TRA I DUE VALORI SOGLIA | | |
|--|----------------------------|--------------------------------|
| FASCE DEMOGRAFICHE | Valore soglia (virtuosi) A | Valori soglia (non virtuosi) B |
| a) comuni con meno di 1.000 abitanti | 29,5% | 33,5% |
| b) comuni da 1.000 a 1.999 abitanti | 28,6% | 32,6% |
| c) comuni da 2.000 a 2.999 abitanti | 27,6% | 31,6% |
| d) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti | 27,2% | 31,2% |
| e) comuni da 5.000 a 9.999 abitanti | 26,9% | 30,9% |
| f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti | 27,0% | 31,0% |
| g) comuni da 60.000 a 249.999 abitanti | 27,6% | 31,6% |
| h) comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti | 28,8% | 32,8% |
| i) comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre | 25,3% | 29,3% |

Giampiero Pizziconi 161

161

ENTI VIRTUOSI

Prima fascia: il rapporto è poco elevato. E' possibile assumere liberamente, seppur nel limite di percentuali di incremento della spesa di personale prestabilite.

INCREMENTO ANNUALE PER GLI ENTI VIRTUOSI

Il DM attuativo prevede per i suddetti comuni, una disciplina transitoria in base alla quale, in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, gli stessi seppur al disotto del valore soglia possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, in misura non superiore ad ulteriori valori percentuali indicati nella Tabella 2

ENTI NON VIRTUOSI

Terza fascia: il rapporto fra spesa di personale ed entrate correnti risulta molto elevato.
Si deve programmare, entro il 2025, una tendenziale riduzione della spesa di personale fino ad arrivare al valore soglia stabilito nel decreto.

Giampiero Pizziconi 162

162

ENTI INTERMEDI

Seconda fascia: compresa fra le prime due, i Comuni non possono incrementare la spesa di personale rispetto a quella registrata nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.

Si deve prestare particolare attenzione in sede di programmazione atteso che ove si passi dalla soglia di virtuosità a quella intermedia il limite non superabile del rapporto emergente dall'ultimo rendiconto potrebbe sacrificare le programmazioni del reclutamento degli anni a venire.

Giampiero Pizziconi

163

163

DELIBERAZIONE VENETO N. 15/2021/PAR

Il fulcro centrale della "nuova" normativa va ricercato nella diversa regola (assunzionale) rispetto al passato, che, superando la c.d. logica del turnover, è **basata sulla sostenibilità finanziaria della spesa, ossia sul favorevole rapporto tra spese di personale ed entrate correnti.**

Ove detto rapporto non sia in grado di rendere compatibile l'utilizzo di facoltà assunzionali disponibili (e pertanto non possa ritenersi sostenibile la relativa spesa), anche in chiave prospettica, l'ente dovrà astenersi dall'effettuare le assunzioni programmate o nel migliore dei casi razionalizzarle limitandone la spesa.

Pertanto, indipendentemente dalla fascia di appartenenza, ciò che deve guidare le procedure di assunzione di personale per gli enti locali (e per quelli territoriali in genere interessati dalle norme di cui all'art. 33), al fine di assicurare un turnover compatibile con l'adempimento della mission istituzionale, è **la sostenibilità, in prospettiva futura, degli oneri conseguenti. Ciò al fine di garantire gli equilibri di bilancio presenti e futuri.** Ove questo presupposto venga osservato, non appare affatto precluso agli enti di poter utilizzare appieno la propria capacità assunzionale nell'anno successivo alla maturazione, ovvero, qualora la stessa sia cumulata ai resti assunzionali, anche negli anni successivi.

Giampiero Pizziconi

164

164

DELIBERAZIONE VENETO N. 15/2021/PAR

In tal caso, però, l'incremento dell'onere da utilizzo delle facoltà residue degli anni precedenti potrà essere giustificato da un incremento delle entrate correnti tale da garantire nell'ambito del rapporto il non superamento del valore soglia di riferimento.

In tale ottica, dunque, un ente "intermedio" – ovvero il cui rapporto fra spese di personale e la media delle entrate correnti nel triennio al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità, sia pari a una percentuale compresa fra i due valori soglia previsti dal D.M. 17.03.2020 attuativo dello stesso D.L. n. 34/2019 – potrà effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato eventualmente anche coprendo il turn over al 100% e cumulando i resti assunzionali a condizione che:

- non sia superato il valore soglia determinato dal rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto approvato;
- l'ente, mediante i propri strumenti di programmazione, abbia ponderato attentamente la sostenibilità dell'onere conseguente alla provvista di personale in un'ottica pluriennale che tenga in debita considerazione il livello delle entrate correnti e il rapporto tra queste e la spesa corrente, assicurando, dunque, stabili equilibri di bilancio anche in chiave prospettica.

Giampiero Pizziconi

165

165

**EQUILIBRI DI BILANCIO E SOSTENIBILITA' DEGLI ONERI DI
PERSONALE. GLI ULTERIORI LIMITI ALLE FACOLTA'
ASSUNZIONALI.**

Giampiero Pizziconi

166

166

RAPPORTO TRA FABBISOGNO E RISORSE DI BILANCIO

- **appare opportuno evidenziare nell'ottica di un necessario approccio prudenziale alle politiche di reclutamento che, anche laddove l'ente, rispetti i vincoli di spesa ed abbia a disposizione capacità assunzionale per personale a tempo indeterminato o flessibile, non necessariamente potrà esercitare detta facoltà.**

167

167

RAPPORTO TRA FABBISOGNO E RISORSE DI BILANCIO

- l'andamento complessivo della gestione di bilancio potrebbe mostrare segni di squilibri tutt'altro che temporanei e derivanti da criticità che possono avere diverse origini quali:
- l'incapacità di riscossioni delle entrate o incrementi delle spese pluriennali dovute a situazioni contingenti (passività potenziali, soccombenze da contenzioso, insolvenza delle partecipate per debiti garantiti con fidejussioni ecc.)
- o addirittura strutturate (rapporto tra entrate e spese strutturalmente in disequilibrio per desertificazione delle residenze e delle localizzazioni imprenditoriali ecc.)
- o, ancora, dovute a situazioni straordinarie (eventi sismici, pandemie, disastri strutturali ecc. ecc).

168

168

PARERE SEZIONE VENETO

104/2020/PAR

- In merito alla facoltà di incremento della capacità assunzionale, appare, comunque, opportuno evidenziare che questa Sezione ritiene, in un'ottica prudenziale, che anche nel caso in cui l'ente locale rispetti i vincoli di spesa ed abbia a disposizione capacità per assunzioni di personale potrà esercitare la sua facoltà, ma utilizzando la massima cautela.

169

169

PARERE SEZIONE VENETO

104/2020/PAR

- Conseguentemente, nel caso in cui l'amministrazione intenda procedere, a seguito dell'approvazione del rendiconto 2019, alla rimodulazione del PTFP, **sarà tenuta a valutare attentamente la capacità di mantenere negli anni un volume di entrate correnti tale da poter sostenere non solo gli oneri dei livelli occupazionali attuali, ma altresì quelli ulteriori derivanti dal possibile esercizio delle facoltà assunzionali a disposizione in relazione alla fascia di appartenenza di cui al D.M. 17 marzo 2020, attuativo dell'art. 33**".

170

170

I VINCOLI ASSUNZIONALI PER LE CITTA METROPOLITANE E LE PROVINCE.

Giampiero Pizziconi

171

171

DM 22 GENNAIO 2022: 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,
 - nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente,
 - al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;

172

DM 22 GENNAIO 2022: DEFINIZIONI

- **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.

173

173

DM 22 GENNAIO 2022: FASCE DEMOGRAFICHE PROVINCE

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

174

174

**DM 22 GENNAIO 2022: FASCE
DEMOGRAFICHE CITTA' METROPOLIT.**

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

175

175

**DM 22 GENNAIO 2022: VALORI
SOGLIA PROVINCE**

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

176

176

DM 22 GENNAIO 2022: VALORI SOGLIA CITTA METROPOLITANE

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

177

177

DM 22 GENNAIO 2022: CAPACITA' DI SPESA DAL 1 GENNAIO 2022

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

178

178

DM 22 GENNAIO 2022: CAPACITA' DI SPESA DAL 1 GENNAIO 2022

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

179

179

DM 22 GENNAIO 2022: CAPACITA' DI SPESA DAL 1 GENNAIO 2022

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

180

180

DM 22 GENNAIO 2022: CAPACITA' DI SPESA DAL 1 GENNAIO 2022

- Le province e le città metropolitane 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 rispettivamente al comma 1 ed al comma 2 dell'art. 4, 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.

181

181

DM 22 GENNAIO 2022: CAPACITA' DI SPESA DAL 1 GENNAIO 2022

- A decorrere dal 2025, le province e le città metropolitane 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 rispettivamente al comma 1 ed al comma 2 dell'art. 4, applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.

182

182

DM 22 GENNAIO 2022: CAPACITA' DI SPESA DAL 1 GENNAIO 2022

- La maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5, non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'*art. 1, comma 557-quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.*
-
- I parametri individuati dal decreto possono essere aggiornati ogni cinque anni con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze ed il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali.

183

183

IL MANCATO AGGIORNAMENTO DEI DM DI CUI AL DL 34/2019

Giampiero Pizziconi

184

184

MANCATO AGGIORNAMENTO DEI DM DI CUI ALL'ART. 33 DEL DL 34/2019

Per gli enti virtuosi:

- non si applica più il vincolo per cui l'aumento della spesa del personale può essere disposto nel tetto di una quota predeterminata della analoga spesa del 2018 (ovvero del 2019 per le provincie e le città metropolitane) o, in alternativa, nelle capacità assunzionali non utilizzate dei 5 anni precedenti l'entrata in vigore dell'art. 33 del d.l. n. 34/2019.
- continuano ad essere assoggettati esclusivamente al vincolo di non superare il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti previsto dai decreti attuativi delle nuove regole assunzionali, **cioè per i Comuni il d.m. 17 marzo 2020, per le Province e le Città metropolitane il d.m. 11 marzo 2022 e per le Regioni il d.m. 3 settembre 2019.**

Per gli enti non virtuosi:

- non possono effettuare assunzioni di personale al di là del 30% dei risparmi derivanti dalle cessazioni di personale intervenute nell'anno precedente.

Giampiero Pizziconi 185

185

IL LAVORO FLESSIBILE

Giampiero Pizziconi 186

186

L'ART. 36 DEL D.LGS 165/2001 E I SUOI PRINCIPI. LE ASSUNZIONI PER LAVORO FLESSIBILE.

Giampiero Pizziconi 187

187

ART. 36 D.LGS 165/2001. CONTRATTI DI LAVORO FLESSIBILE. ANTE MADIA

- **1. Per le esigenze connesse con il proprio fabbisogno ordinario le pubbliche amministrazioni assumono esclusivamente con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato seguendo le procedure di reclutamento previste dall'articolo 35.**
- **2. Per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente (intr. art. 4 co. 1 lett. a, DL 101/2013) (temporanee ed eccezionali) temporaneo o eccezionale le amministrazioni pubbliche possono avvalersi delle forme contrattuali flessibili di assunzione e di impiego del personale previste dal codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, nel rispetto delle procedure di reclutamento vigenti.».**

Giampiero Pizziconi 188

188

ART. 36 D.LGS 165/2001 COMMA 2 CONTRATTI DI LAVORO FLESSIBILE.

- I **contratti di lavoro subordinato a tempo determinato** possono essere stipulati nel rispetto degli articoli 19 e seguenti del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, escluso il diritto di precedenza che si applica al solo personale reclutato secondo le procedure di cui all'articolo 35, comma 1, lettera b), del presente decreto.
- I **contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato** sono disciplinati dagli articoli 30 e seguenti del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, fatta salva la disciplina ulteriore eventualmente prevista dai contratti collettivi nazionali di lavoro.

Giampiero Pizziconi

189

189

ART. 36 D.LGS 165/2001 COMMA 2 CONTRATTI DI LAVORO FLESSIBILE.

- **Non è possibile ricorrere alla somministrazione di lavoro per l'esercizio di funzioni direttive e dirigenziali. 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.**
- È consentita l'applicazione dell'articolo 3, comma 61, terzo periodo, della legge 24 dicembre 2003, n. 350, ferma restando la salvaguardia della posizione occupata nella graduatoria dai vincitori e dagli idonei per le assunzioni a tempo indeterminato.

Giampiero Pizziconi

190

190

ART. 36 PRINCIPI

- **superamento del precariato:** l'art.36, comma 2 del d.lgs. 165/2001 per prevenire fenomeni di precariato, prevede che le PP AA , sottoscrivano contratti a tempo determinato con i vincitori e gli idonei delle proprie graduatorie vigenti per concorsi pubblici a tempo indeterminato.
- **principio di responsabilità dirigenziale:** i dirigenti che operano in violazione delle disposizioni dell'art. 36 del d.lgs. n. 165/2001 e s.m.i sono responsabili ai sensi dell'art. 21 dello stesso decreto.

Giampiero Pizziconi

191

191

ART. 36 PRINCIPI

- **prevenzione degli abusi nell'utilizzo del lavoro flessibile:** entro il 31 dicembre di ogni anno, sulla base di direttive del Ministro per la Pubblica Amministrazione, le amministrazioni redigono un rapporto informativo sulle tipologie di lavoro flessibile utilizzate da trasmettere, entro il 31 gennaio di ciascun anno, da inviare agli OIV di cui al d.lgs. 30 luglio 1999, n. 286 e alla PCM – dipartimento della Funzione pubblica (che redige una relazione annuale al Parlamento)

Giampiero Pizziconi

192

192

ART. 36 PRINCIPI

- le PP AA possono ricorrere a contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, contratti di formazione e lavoro e contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, nonché avvalersi delle forme contrattuali flessibili previste dal codice civile e dalle altre leggi sui rapporti di lavoro nell'impresa, solo per "comprovate" esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale osservando le procedure dell'articolo 35 del d.lgs. n. 165/2001;

Giampiero Pizziconi

193

193

ART. 36 PRINCIPI

- i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato debbono osservare la disciplina per il lavoro privato di cui al d.lgs. n. 81/2015,
- i contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato sono disciplinati dagli artt. 30 e ss. del d.lgs. n. 81/2015, e non possono essere utilizzati per funzioni direttive e dirigenziali;
- il rapporto di lavoro a t.d. instaurato illegittimamente è nullo ed è vietata la conversione a tempo indeterminato, fatto salvo il diritto al risarcimento del danno al lavoratore interessato;

Giampiero Pizziconi

194

194

ART. 36 PRINCIPI

- Obbligo di redazione e trasmissione per le PP AA di analitico rapporto informativo sulle tipologie di lavoro flessibile utilizzate, con l'indicazione dei dati identificativi dei titolari, all'Osservatorio paritetico istituito presso l'ARAN,, entro il 31 gennaio di ciascun anno, ai nuclei di valutazione e agli organismi indipendenti di valutazione, nonché alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - dipartimento della Funzione pubblica (che redige una relazione annuale al Parlamento).

Giampiero Pizziconi

195

195

**IL CONTRATTO DI LAVORO SUBORDINATO A TEMPO
DETERMINATO. CENNI E RINVIO ALLE SLIDES DISTRIBUITE.**

Giampiero Pizziconi

196

196

CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO. FONTI NORMATIVE

- **Art. 36 del d.lgs. n. 165/2001 così come modificato dal d.lgs. n. 75/2017, dal d.lgs. n. 81/2015.**
- **ART. 50 del CCnL 21 maggio 2018 e 60 del CCNL 2019-2021:**
- soltanto per far fronte a “*comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale*”.

197

SINTESI DISCIPLINA DEL TEMPO DETERMINATO

| Vincoli giuridici | Riferimenti | Note |
|--|--------------------------------------|--|
| Comprovate esigenze di carattere temporaneo o eccezionale ⁽³⁾ | Art. 9, d.lgs. n.75/2017 | |
| durata massima 36 mesi | Art. 19, d.lgs. n.81/2015 | |
| 5 proroghe | Art. 21, d.lgs. n.81/2015 | |
| non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5 | Art. 23, d.lgs. n. 81/2015 | |
| Obbligo procedura di cui all'art. 34-bis per i contratti superiori a 12 mesi | Art. 34, comma 6, d.lgs. n. 165/2001 | Modifiche introdotte dal d.l. n. 90/2014 |

Giampiero Pizziconi

198

198

I VINCOLI ALLA SPESA PER IL LAVORO FLESSIBILE

Giampiero Pizziconi

199

199

SINTESI DEI VINCOLI FINANZIARI AL TEMPO DETERMINATO

| Vincoli di natura finanziaria ⁽⁴⁾ | Riferimenti normativi | Osservazioni |
|--|--|--|
| Obbligo per i datori di lavoro di aver effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori | Art. 20, comma 1, lett. d) d.lgs. n. 81/2015 | |
| Principio generale dell'obbligo di contenimento della spesa di personale | Commi 557 e ss., legge n. 296/2006, e per gli enti non soggetti ai nuovi obiettivi di finanza pubblica (quali unioni di comuni), il limite di spesa dell'anno 2008 (comma 562) | |
| Rispetto del limite del 100% della spesa sostenuta nel 2009 per assunzioni con contratto di lavoro flessibile, per gli enti in regola con gli obblighi di riduzione della spesa di personale (altrimenti: 50% della spesa sostenuta nel 2009) | art. 9, comma 28, d.l. n. 78/2010; dipartimento Funzione pubblica, circolare n. 5/2013 (p. 7); Corte conti, sezione Autonomie, delibera n. 13/2015 | Modifiche introdotte dal d.l. n. 90/2014 |

Giampiero Pizziconi

200

200

SINTESI DEI VINCOLI FINANZIARI AL TEMPO DETERMINATO

| Vincoli di natura finanziaria ⁽⁴⁾ | Riferimenti | Note |
|---|--|--|
| Media della spesa sostenuta per assunzioni con contratto di lavoro flessibile nel triennio 2007-2009 | - dipartimento Funzione pubblica, circolare n. 5/2013 (p. 7); - Corte conti, sezione Autonomie, delibera n. 13/2015 | Per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per contratti di lavoro flessibile |
| Spesa strettamente necessaria per far fronte a servizi essenziali | Corte conti, sezione Autonomie, delibera n. 1/2017 | Soltanto nel caso in cui l'ente locale non abbia fatto ricorso alle tipologie contrattuali riferite a rapporti di lavoro flessibile né nel 2009, né nel triennio 2007-2009 |

Giampiero Pizziconi

201

201

SPESA PER LAVORO FLESSIBILE

Limiti alle assunzioni a tempo determinato

Le limitazioni contenute nell'art. 9, comma 28, del decreto legge n. 78/2010, non si applicano agli Enti che siano in regola con gli obblighi normativi di contenimento della spesa del personale di cui ai commi 557 e 562 della L.296/2006, ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009 (art.11, comma 4 bis del D.L. 90/2014 convertito nella legge 114/2014).

Pertanto gli oneri per il tempo determinato devono essere contenute entro il limite della spesa sostenuta per le stesse finalità nel 2009 (oppure, in caso di mancanza di spesa in quell'anno, di quella concernente la media del triennio 2007-2009). Per le amministrazioni che non sono in linea con la riduzione della spesa di personale, il limite è pari al 50% della spesa 2009.

Giampiero Pizziconi

202

202

SEZIONE AUTONOMIE 1/2017/QMIG

I giudici con la deliberazione in esame enunciano un importante principio di diritto, che risolve il contrasto interpretativo sorto tra le varie sezioni in materia di lavoro flessibile relativamente all'individuazione del limite di spesa da utilizzare come riferimento - rilevante ai fini dell'applicazione dell'art. 9, comma 28 del d.l. 78/2010 convertito nella L. 122/2010 - nella specifica ipotesi in cui l'amministrazione locale non abbia effettuato assunzioni di personale con contratto di lavoro determinato nel 2009 e nemmeno nel triennio 2007-2009. L'Amministrazione può, con provvedimento motivato, individuare un nuovo parametro di riferimento costituito dalla spesa strettamente necessaria per fare fronte ad un servizio essenziale per l'ente, "fermo restando il rispetto dei presupposti stabiliti dall'art 36 commi 2 e ss. del d.lgs. 165/2001, e della normativa contrattuale, nonché dei vincoli generali previsti dall'ordinamento"; con la stessa deliberazione i giudici dettano un altro principio di diritto che riguarda l'inclusione della spesa per l'integrazione salariale dei lavoratori socialmente utili, nell'ambito delle limitazioni di spesa imposte dal citato art. 9, comma 28 del d.l. 78/2010, "ove sostenuta per acquisire prestazioni da utilizzare nell'organizzazione delle funzioni e dei servizi dell'ente."

Giampiero Pizziconi

203

203

SEZIONE AUTONOMIE 15/2018/QMIG

L'ente locale di minori dimensioni che abbia fatto ricorso alle tipologie contrattuali flessibili nel 2009 o nel triennio 2007-2009 per importi modesti, inidonei a costituire un ragionevole parametro assunzionale, può, con motivato provvedimento, ricorrere a queste forme contrattuali, in via del tutto eccezionale, nella misura strettamente necessaria per far fronte ad un servizio essenziale per l'ente.

La nuova soglia di spesa dovrà costituire il parametro finanziario da prendere a riferimento per gli anni successivi.

Resta fermo il rispetto dei presupposti stabiliti dall'art. 36, commi 2 e ss., del d.lgs. 165/2001 e della normativa - anche contrattuale - ivi richiamata, nonché dei vincoli generali previsti dall'ordinamento.

Il principio fissato con la **deliberazione 1/2017**, concernente i limiti quantitativi all'utilizzo di contratti di lavoro flessibile nel caso in cui l'ente non abbia sostenuto alcuna spesa di personale nel periodo indicato dall'articolo 9, comma 28, del d.l. 78/2010 (anno 2009, ovvero triennio 2007/2009), può essere esteso anche ai casi di spesa storica irrisoria.

Resta fermo l'obbligo dell'ente di fornire una adeguata motivazione in ordine alla effettiva necessità di garantire servizi essenziali e alla ragionevolezza delle scelte assunzionali da adottare, in termini di economicità ed efficacia.

Giampiero Pizziconi

204

204

SPESA PER LAVORO FLESSIBILE

- Al limite qualitativo di cui all'art. 9, comma 28 del DL 78/2010 va cumulata l'ulteriore limitazione quantitativa (20% dei rapporti a tempo indeterminato in essere al 31 dicembre) nell'instaurazione di rapporti di lavoro subordinato a tempo determinato imposta dall'art. 23 comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81.
- Inoltre, ai sensi dell'art. 50, comma 3 del CCNL 2016/2018 e 60, comma 3 del CCNL 2019-2021 il numero massimo di contratti a tempo determinato e di contratti di somministrazione a **tempo determinato stipulati da ciascun ente complessivamente 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.**

Giampiero Pizziconi

205

205

LE ASSUNZIONI DEL PNRR

- L'art. 1 comma 2 del decreto-legge n. 80 del 2021, convertito con modificazioni in legge n. 113 del 2021, dispone ***“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”***;
- Circolare RGS 4/2022 chiarisce l'ambito di applicazione della citata disciplina e fornire indicazioni puntuali per il relativo rispetto da parte delle Amministrazioni interessate ed in adempimento a quanto previsto al citato comma 1 dell'art. 1 del decreto-legge n. 80 del 2021;
- La circolare stabilisce 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.

206

206



207

LEGGE 207/2024 (DI BILANCIO 2025), ART. 1 COMMA 127

126. All'articolo 14, comma 7, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) le parole: «*non possono essere*» sono sostituite dalla seguente: «*sono*»;

b) è aggiunto, in fine, il seguente periodo: «*Agli oneri derivanti dall'acquisizione di personale all'esito dei processi di mobilità di cui al primo periodo si provvede nei limiti delle facoltà assunzionali disponibili a legislazione vigente, fermo restando quanto previsto dall'articolo 35, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.*».

127. Le disposizioni di cui al comma 126 si applicano alle procedure di mobilità attivate successivamente alla data di entrata in vigore della presente legge.

Giampiero Pizziconi 208

208

LEGGHE 207/2024 (DI BILANCIO 2025), ART. 1 COMMI 126 E 127

Per gli enti che determinano la propria capacità assunzionale ancora in base alla regola del turn-over, come per le Unioni di Comuni, viene disposto il superamento della c.d. neutralità finanziaria: per le procedure di mobilità attivate a partire dall'entrata in vigore della legge di bilancio le mobilità in uscita libereranno capacità assunzionale, mentre le mobilità in entrata saranno effettuate a valere sulla capacità assunzionale.

Giampiero Pizziconi

209

209

LEGGHE 207/2024 (DI BILANCIO 2025), ART. 1 COMMI 126 E 127

Questa disposizione non produce effetti né per le regioni, né per i comuni, né per province, né per le città metropolitane: in tali enti, infatti, tanto la circolare illustrativa dell'art. 33 del d.l. n. 34/2019 adottata dalla Funzione pubblica, dal Ministero dell'Economia e dal Ministero dell'Interno quanto le deliberazioni delle sezioni di controllo della Corte dei Conti avevano già chiarito che la neutralità della mobilità volontaria rispetto alla determinazione delle capacità assunzionali era superato dall'abbandono del metodo del turnover in favore della cd sostenibilità finanziaria.

La norma produce i suoi effetti, oltre che nelle amministrazioni statali, negli enti a cui non si applica la determinazione delle capacità assunzionali sulla base della cd sostenibilità finanziaria, quindi nelle unioni dei comuni, nei consorzi, nelle residue comunità montane e negli enti regionali.

Giampiero Pizziconi

210

210

LEGGE 207/2024 (DI BILANCIO 2025), ART. 1 COMMA 138

138. All'articolo 1, comma 2, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, è aggiunto, in fine, il seguente periodo: *«I contratti a tempo determinato o i contratti di somministrazione di lavoro stipulati ai sensi del presente comma sono esclusi dall'applicazione dei limiti percentuali di cui agli articoli 23 e 31 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81».*

Giampiero Pizziconi

211

211

LEGGE 207/2024 (DI BILANCIO 2025), ART. 1 COMMA 138

Articolo 1, comma 2, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80.

2. 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.

Giampiero Pizziconi

212

212

LEGGE 207/2024 (DI BILANCIO 2025), ART. 1 COMMI 126 E 127

D.LGS 81/2015 Art. 23

Numero complessivo di contratti a tempo determinato

1. Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. Per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato.

Giampiero Pizziconi

213

213

IL DECRETO LEGGE MILLEPROROGHE 2025 (DL 202/2024).

Giampiero Pizziconi

214

214

ARTICOLO 1, COMMA 1

1. All'articolo 35, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, sono aggiunti in fine i seguenti periodi: «A decorrere dall'anno 2025, le facoltà assunzionali autorizzate con il decreto di cui al secondo periodo hanno una validità non superiore a tre anni. Tali facoltà assunzionali, ivi incluse quelle derivanti da speciali disposizioni di legge, alla scadenza non possono essere prorogate. In via transitoria, le facoltà assunzionali non ancora esercitate relative ad annualità pregresse all'anno 2025, già autorizzate o da autorizzare con il suddetto decreto, ivi comprese quelle previste da speciali disposizioni di legge, che giungono a scadenza alla data del 31 dicembre 2024, sono esercitate entro e non oltre il 31 dicembre 2025 e non possono essere prorogate.».

Giampiero Pizziconi

215

215

ARTICOLO 1, COMMA 1

Il decreto stabilisce una razionalizzazione e un efficientamento del sistema delle assunzioni nella pubblica amministrazione.

Mentre fino a oggi il problema dei tempi necessari per bandire i concorsi e concludere le procedure di assunzione, rispetto al momento in cui le facoltà assunzionali venivano concesse alla p.a., era gestito tramite proroghe annuali, che sono venute a protrarsi fino a 11 anni, con il provvedimento si introduce una norma a regime nel testo unico del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni (decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165).

Giampiero Pizziconi

216

216

ARTICOLO 1, COMMA 1

Viene al riguardo stabilito un termine massimo di tre anni entro il quale le procedure assunzionali devono essere concluse dalla p.a., senza possibilità di proroga, a pena di perdita della facoltà assunzionale assegnata e dei relativi stanziamenti.

La nuova norma si applicherà **a decorrere dal 2025 ed è previsto un ultimo anno di proroga per finalizzare le procedure assunzionali a oggi non concluse.**

Giampiero Pizziconi

217

217

ARTICOLO 1 COMMA 10 BIS

PROPRUGA FACOLTATIVITA' MOBILITA'

Il decreto cd milleproroghe contiene l'allungamento della disposizione contenuta nella legge n. 56/2019, per la quale la mobilità volontaria - in deroga alle previsioni dettate dall'art. 30 del d.lgs. n. 165/2001 - è facoltativa prima della indizione di un concorso pubblico, dello scorrimento della graduatoria di un altro ente, della utilizzazione di albi di idonei e, per la giurisprudenza prevalente (*ex pluris* sentenze della terza sezione del Consiglio di Stato n. 4166/2024 e della sezione lavoro della Corte di Cassazione n. 12559/2017) dello scorrimento di una graduatoria dello stesso ente, cioè della effettuazione di una assunzione dall'esterno.

218

218

ARTICOLO 1 COMMA 10 BIS

PROPROGA FACOLTATIVITA' MOBILITA

Per effetto della proroga della norma in oggetto, fino al 31 dicembre 2025 non vi è obbligo ma solo facoltà di dare corso alla indizione della mobilità volontaria, oltre che alla effettuazione della comunicazione di cui all'articolo 34-bis del d.lgs. n. 165/2001 per l'assegnazione di personale pubblico in disponibilità.

Tuttavia il quadro normativo potrebbe cambiare ulteriormente per effetto delle disposizioni contenute nel DL Pubblica amministrazione in corso di esame in seconda lettura al Senato

Giampiero Pizziconi

219

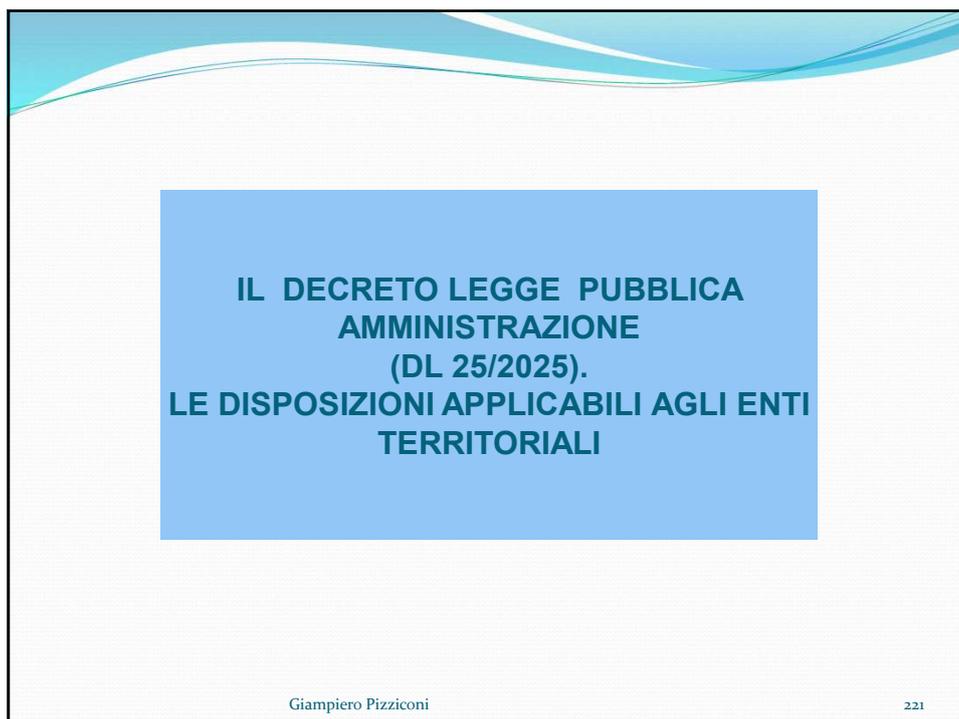
219

IL DECRETO LEGGE PUBBLICA
AMMINISTRAZIONE
(DL 25/2025).

Giampiero Pizziconi

220

220



221

ARTICOLO 1

(Misure urgenti per l'attrattività della pubblica amministrazione per i giovani)

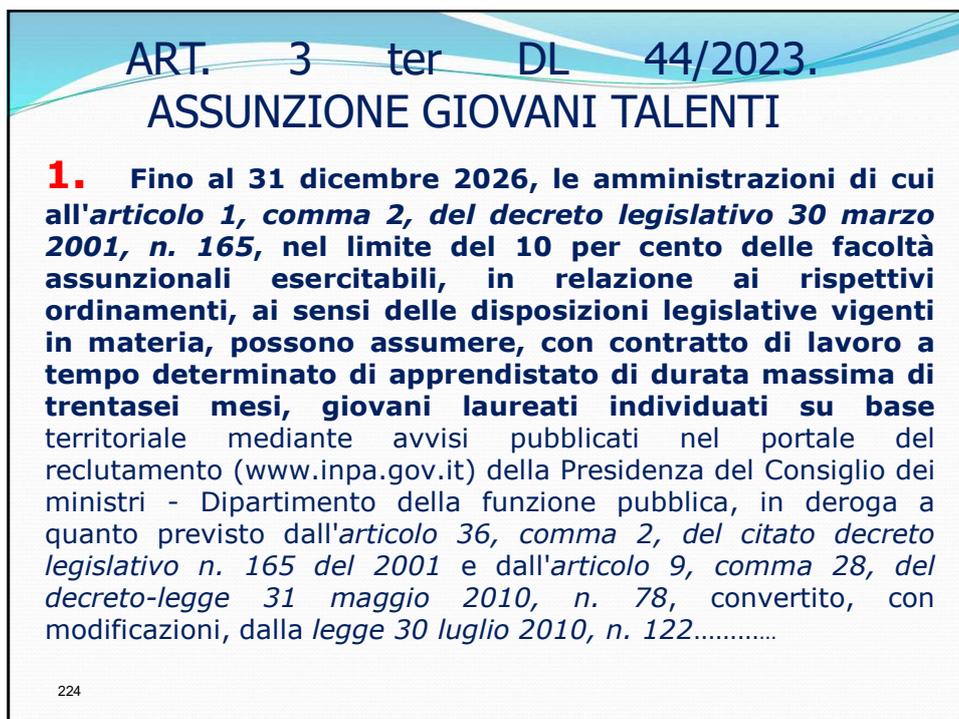
- **1-bis.** All'articolo 3-ter, comma 2, del decreto-legge 22 aprile 2023, n. 44, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2023, n. 74, sono apportate le seguenti modificazioni:
- **a)** al primo periodo, le parole: « che abbiano concluso gli esami previsti dal piano di studi » sono sostituite dalle seguenti: « **che siano iscritti almeno al terzo anno del corso di studi e che siano in regola con il conseguimento dei crediti formativi universitari** »;
- **b)** sono aggiunti, in fine, i seguenti periodi: « **I requisiti per l'ammissione alle procedure selettive devono essere posseduti dai candidati alla scadenza del termine di presentazione della domanda di partecipazione alla procedura medesima. Possono essere assunti in servizio anche i candidati vincitori che alla data dell'assunzione abbiano conseguito la laurea o abbiano compiuto il ventiquattresimo anno di età** ».

Giampiero Pizziconi 222

222



223



224

ART. 3 ter DL 44/2023 ASSUNZIONE GIOVANI TALENTI

.....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*, sono stabiliti i criteri e le procedure per il reclutamento, nel rispetto dell'*articolo 35 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*, che prevedono una prova scritta, la valutazione dei punteggi dei titoli accademici conseguiti dal candidato, compresa la media ponderata dei voti conseguiti nei singoli esami, la valutazione degli eventuali titoli di specializzazione post lauream e delle eventuali esperienze professionali documentate, conferenti con la tipologia dei posti messi a concorso, nonché una prova orale in cui è valutato il possesso delle competenze di cui all'*articolo 35-quater, comma 1, lettera a), secondo periodo, del citato decreto legislativo n. 165 del 2001*. **A parità di punteggio è preferito il candidato più giovane di età**

225

225

ART. 3 ter DL 44/2023 ASSUNZIONE GIOVANI TALENTI (ora)

2. Fino al 31 dicembre 2026, le amministrazioni di cui al comma 1 possono stipulare convenzioni non onerose con istituzioni universitarie legalmente riconosciute ai sensi della normativa vigente in materia per l'individuazione, attraverso le modalità di cui al medesimo comma 1 e nel rispetto dell'*articolo 35 del decreto legislativo n. 165 del 2001*, di **studenti di età inferiore a 24 anni, che siano iscritti almeno al terzo anno del corso di studi e che siano in regola con il conseguimento dei crediti formativi universitari** «**era che abbiano concluso gli esami previsti dal piano di studi**», da assumere a tempo determinato con contratto di formazione e lavoro, nel limite del 10 per cento delle **facoltà assunzionali esercitabili**, in relazione ai rispettivi ordinamenti, ai sensi delle disposizioni legislative vigenti in materia, **in deroga a quanto previsto dall'articolo 36, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e dall'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122.**

Con il decreto di cui al comma 1 sono stabiliti altresì i contenuti omogenei delle convenzioni.

I requisiti per l'ammissione alle procedure selettive devono essere posseduti dai candidati alla scadenza del termine di presentazione della domanda di partecipazione alla procedura medesima. Possono essere assunti in servizio anche i candidati vincitori che alla data dell'assunzione abbiano conseguito la laurea o abbiano compiuto il ventiquattresimo anno di età ».

226

226

ART. 3 ter DL 44/2023 ASSUNZIONE GIOVANI TALENTI

3. Il personale assunto ai sensi dei commi 1 e 2 è inquadrato nell'area dei funzionari. Alla scadenza dei contratti di cui ai predetti commi, in presenza dei requisiti per l'accesso al pubblico impiego e della valutazione positiva del servizio prestato, il rapporto di lavoro si trasforma in rapporto a tempo indeterminato nei limiti delle facoltà assunzionali già utilizzate ai sensi dei medesimi commi 1 e 2.

4. I bandi di concorso per l'accesso al pubblico impiego possono prevedere che il punteggio del titolo di studio richiesto sia aumentato fino al doppio qualora il titolo di studio medesimo sia stato conseguito nei cinque anni antecedenti alla scadenza del termine di presentazione della domanda di partecipazione al concorso.

227

ART. 3 ter DL 44/2023. ASSUNZIONE GIOVANI TALENTI

4-bis. Per i comuni, le unioni di comuni, le province e le città metropolitane, le percentuali di cui ai commi 1 e 2 sono incrementate rispettivamente al 20 per cento delle facoltà assunzionali esercitabili e, comunque, per almeno una unità.

Fermo restando il rispetto dei principi generali di reclutamento del personale stabiliti dall'*articolo 35 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*, **in relazione alle specifiche finalità formative del contratto e al fine di ridurre i tempi di accesso all'impiego con riferimento alle assunzioni previste dal presente articolo, non si applicano le procedure di mobilità previste dagli articoli 34, comma 6, e 34-bis del citato decreto legislativo n. 165 del 2001.**

Alle assunzioni di cui al presente comma si applica quanto previsto in materia di adeguamento dei limiti dei trattamenti economici accessori del personale dall'ultimo periodo del comma 1-bis e dall'ultimo periodo del *comma 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34*, convertito, con modificazioni, dalla *legge 28 giugno 2019, n. 58*.

228



229

Articolo 3, comma 1, lettera c), c bis, e comma 2
(Disposizioni in materia di mobilità volontaria nel pubblico impiego, con particolare riferimento al rapporto con le procedure concorsuali)

Il comma 1, lettera c), dell'articolo 3 reca, con decorrenza dall'anno 2026, una **revisione della disciplina del rapporto tra la cosiddetta mobilità volontaria nelle pubbliche amministrazioni e le procedure concorsuali per il reclutamento di nuovo personale.**

La **lettera c-bis)** (inserita **in sede referente**) reca una novella di coordinamento in relazione alla suddetta **lettera c)**. Il successivo **comma 2** reca **alcune norme transitorie, per l'anno 2025**, in relazione alla novella di cui alla summenzionata **lettera c)**.

Giampiero Pizziconi 230

230

Articolo 3, comma 1, lettera c), c bis, e comma 2
 (Disposizioni in materia di mobilità volontaria nel pubblico impiego, con particolare riferimento al rapporto con le procedure concorsuali)

- Il comma 1, lettera c), dell'articolo 3 **limita al 15% delle facoltà assunzionali delle amministrazioni** – con riferimento, come specificato **in sede referente**, alle facoltà impegnate in ciascun esercizio finanziario – **l'ambito di applicazione del principio che subordina la possibilità di espletamento delle procedure concorsuali al previo ricorso alla mobilità volontaria** (in luogo dell'applicazione dello stesso obbligo con riferimento al complessivo numero di posti che si intende ricoprire);

Giampiero Pizziconi

231

231

Articolo 3, comma 1, lettera c), c bis, e comma 2
 (Disposizioni in materia di mobilità volontaria nel pubblico impiego, con particolare riferimento al rapporto con le procedure concorsuali)

- la **novella esclude poi integralmente dall'obbligo:**
- la Presidenza del Consiglio dei ministri nonché,
 - l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN),
 - gli enti e aziende del Servizio sanitario nazionale,
 - **gli enti locali con un numero di dipendenti a tempo indeterminato non superiore a cinquanta unità**
 - **i casi in cui il piano assunzionale dell'amministrazione preveda un numero di assunzioni inferiore a dieci unità;**

Giampiero Pizziconi

232

232

Articolo 3, comma 1, lettera c), c bis, e comma 2
(Disposizioni in materia di mobilità volontaria nel pubblico impiego, con particolare riferimento al rapporto con le procedure concorsuali)

- **resta ferma la possibilità di previo ricorso alla mobilità volontaria per una quota superiore al quindici per cento;**
- **vengono stabilite disposizioni specifiche per il caso di mancato ricorso (con riferimento alla suddetta quota percentuale minima) alla mobilità volontaria e per il caso di mancata adesione alla stessa da parte del personale in posizione di comando presso l'amministrazione interessata al reclutamento** (con esclusione, ampliata in sede referente, di alcune categorie di personale in comando).
- si riformula il già vigente criterio di priorità nell'immissione in ruolo, in base alla mobilità volontaria, per i dipendenti provenienti da altre amministrazioni, in posizione di comando o di fuori ruolo, appartenenti alla stessa area funzionale (tra le altre modifiche, si espungono dall'ambito del criterio di priorità le ipotesi di fuori ruolo).

Giampiero Pizziconi

233

233

Articolo 3, comma 1, lettera c), c bis, e comma 2
(Disposizioni in materia di mobilità volontaria nel pubblico impiego, con particolare riferimento al rapporto con le procedure concorsuali)

- **Si riformula il già vigente criterio di priorità nell'immissione in ruolo, in base alla mobilità volontaria, per i dipendenti provenienti da altre amministrazioni, in posizione di comando o di fuori ruolo, appartenenti alla stessa area funzionale;**
- La revisione in oggetto non ha effetti su: la norma temporanea che esclude l'obbligo di previo ricorso alla mobilità volontaria per le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni entro il 31 dicembre 2025 (**articolo 3, comma 8, della L. 19 giugno 2019, n. 56, e successive modificazioni**).
- la disciplina che, salvo eccezioni, subordina l'avvio delle procedure concorsuali al previo ricorso agli elenchi dei dipendenti pubblici collocati in disponibilità in base all'istituto della mobilità collettiva di ufficio (**articolo 34-bis del D.Lgs. n. 165 del 2001, e successive modificazioni**).

Giampiero Pizziconi

234

234

Articolo 3, comma 1, lettera c), c bis, e comma 2
(Disposizioni in materia di mobilità volontaria nel pubblico impiego, con particolare riferimento al rapporto con le procedure concorsuali)

- **ART. 3, COMMA 1 LETTERA c): AL D.LGS 165/2001 l'articolo 30, comma 2-bis e' sostituito dal seguente: «2-bis. A decorrere dall'anno 2026, le amministrazioni, ad eccezione della Presidenza del Consiglio dei ministri, degli enti locali con un numero di dipendenti a tempo indeterminato non superiore a 50, dell'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN) e delle aziende e degli enti del Servizio sanitario nazionale, destinano alle procedure di mobilità di cui al presente articolo una percentuale non inferiore al 15 per cento delle facoltà assunzionali impegnate in ciascun esercizio finanziario, nel caso in cui il piano assunzionale preveda un numero di assunzioni pari o superiore a 10 unità di personale, provvedendo, in via prioritaria, all'immissione in ruolo dei dipendenti provenienti da altre amministrazioni, in posizione di comando, appartenenti alla stessa area funzionale e con esclusione del personale comandato presso gli uffici di diretta collaborazione o equiparati ovvero presso gli assessorati regionali alla sanità e gli uffici a essi afferenti, che facciano domanda di trasferimento nei ruoli delle amministrazioni in cui prestano servizio da almeno dodici mesi e che abbiano conseguito una valutazione della performance pienamente favorevole.**

Giampiero Pizziconi
235

235

Articolo 3, comma 1, lettera c), c bis, e comma 2
(Disposizioni in materia di mobilità volontaria nel pubblico impiego, con particolare riferimento al rapporto con le procedure concorsuali)

ART. 3, COMMA 1 LETTERA c): AL D.LGS 165/2001 l'articolo 30, comma 2-bis e' sostituito dal seguente:

.....Le posizioni eventualmente non coperte all'esito delle predette procedure sono destinate ai concorsi. In caso di mancata attivazione delle procedure di mobilità entro l'anno di riferimento, le facoltà assunzionali autorizzate per l'anno successivo sono ridotte del 15 per cento, con conseguente adeguamento della dotazione organica, e i comandi in essere presso l'amministrazione cessano allo scadere del termine di sei mesi dall'avvio delle procedure concorsuali e non possono essere riattivati per diciotto mesi, nemmeno per il personale diverso da quello cessato. In caso di mancata presentazione della domanda di inquadramento, il personale cessa dal comando alla naturale scadenza e non può essere ulteriormente comandato anche presso una amministrazione diversa nei successivi diciotto mesi.....

Giampiero Pizziconi
236

236

Articolo 3, comma 1, lettera c), c bis, e comma 2
(Disposizioni in materia di mobilità volontaria nel pubblico impiego, con particolare riferimento al rapporto con le procedure concorsuali)

ART. 3, COMMA 1 LETTERA c): AL D.LGS 165/2001 l'articolo 30, comma 2-bis e' sostituito dal seguente:

-Gli inquadramenti di cui al presente comma avvengono, nei limiti dei posti vacanti, nell'area funzionale e posizione economica corrispondente a quella posseduta presso le amministrazioni di provenienza **e possono essere disposti anche se la vacanza sia presente in area diversa da quella di inquadramento assicurando la necessaria neutralita' finanziaria, previa rimodulazione della dotazione organica da inserire nella sezione del Piano integrato di attività e organizzazione (era PIAO) relativa alla programmazione triennale dei fabbisogni di personale**

Giampiero Pizziconi

237

237

Articolo 3, comma 1, lettera c), e comma 2
(Disposizioni in materia di mobilità volontaria nel pubblico impiego, con particolare riferimento al rapporto con le procedure concorsuali)

- **ART. 3, COMMA 1 LETTERA c-bis): all'articolo 30, comma 2-ter, le parole: « alla Presidenza del Consiglio dei ministri e » sono soppresse;**
-
- **ART. 30 COMMA 2 – TER: L'immissione in ruolo di cui al comma 2-bis, limitatamente ~~alla Presidenza del Consiglio dei Ministri e~~ al Ministero degli affari esteri, in ragione della specifica professionalità richiesta ai propri dipendenti, avviene previa valutazione comparativa dei titoli di servizio e di studio, posseduti dai dipendenti comandati o fuori ruolo al momento della presentazione della domanda di trasferimento, nei limiti dei posti effettivamente disponibili.**

Giampiero Pizziconi

238

238

Articolo 3, comma 1, lettera c), c bis, e comma 2
(Disposizioni in materia di mobilità volontaria nel pubblico impiego, con particolare riferimento al rapporto con le procedure concorsuali)

ART. 3, COMMA 2

Per l'anno 2025, in fase di prima applicazione delle disposizioni di cui all'articolo 30, comma 2-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, modificato dal comma 1, lettera c) del presente articolo, le amministrazioni, ad eccezione della Presidenza del Consiglio dei ministri, nei limiti delle facoltà assunzionali autorizzate **a legislazione vigente, inquadrano il personale proveniente da altre amministrazioni che ne abbia fatto richiesta e che si trovi in posizione di comando e abbia maturato, in tali posizioni, almeno dodici mesi di servizio e conseguito una valutazione della performance pienamente favorevole, ad esclusione del personale comandato presso gli uffici di diretta collaborazione o equiparati.** In caso di mancata attivazione della predetta procedura di mobilità entro l'anno 2025, i comandi in essere presso l'amministrazione interessata cessano alla naturale scadenza e comunque non oltre il 30 aprile 2026 e non possono essere riattivati per diciotto mesi, nemmeno per personale diverso da quello cessato.

Giampiero Pizziconi

239

239

Articolo 3, comma 1, lettera c), c bis, e comma 2
(Disposizioni in materia di mobilità volontaria nel pubblico impiego, con particolare riferimento al rapporto con le procedure concorsuali)

ART. 3, COMMA 2

.....In caso di mancata presentazione della domanda di inquadramento, il personale cessa dal comando alla naturale scadenza e non può essere ulteriormente comandato anche presso una amministrazione diversa nei successivi diciotto mesi. Gli inquadramenti di cui al presente comma avvengono, nei limiti dei posti vacanti, con inquadramento nell'area funzionale e posizione economica corrispondente a quella posseduta presso le amministrazioni di provenienza e possono essere disposti anche se la vacanza sia presente in area diversa da quella di inquadramento assicurando la necessaria neutralità finanziaria previa rimodulazione della dotazione organica da inserire nella sezione del PIAO relativa alla programmazione triennale dei fabbisogni di personale del triennio 2025-2027.

Giampiero Pizziconi

240

240

**QUALCHE CONSIDERAZIONE SULLA
DISPOSIZIONE CHE IMPONE L'OBBLIGO DI
ATTUARE LA MOBILITA' CON PRIORITA' AI
COMANDI E DISTACCHI.**

Giampiero Pizziconi 241

241

LIMITAZIONE DEI COMANDI E DISTACCHI

- **DL 36/2022 Art. 6. Revisione del quadro normativo sulla mobilità orizzontale.**
- 1. All'articolo 30, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, sono apportate le seguenti modificazioni:
 - b) dopo il comma 1-ter sono inseriti i seguenti:
 - 1-quinquies. **Per il personale non dirigenziale delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, delle autorità amministrative indipendenti e dei soggetti di cui all'articolo 70, comma 4, i comandi o distacchi, sono consentiti esclusivamente nel limite del 25 per cento dei posti non coperti all'esito delle procedure di mobilità di cui al presente articolo. La disposizione di cui al primo periodo non si applica ai comandi o distacchi obbligatori, previsti da disposizioni di legge, ivi inclusi quelli relativi agli uffici di diretta collaborazione, nonché a quelli relativi alla partecipazione ad organi, comunque denominati, istituiti da disposizioni legislative o regolamentari che prevedono la partecipazione di personale di amministrazioni diverse, nonché ai comandi presso le sedi territoriali dei ministeri, o presso le Unioni di comuni per i Comuni che ne fanno parte.».**

Giampiero Pizziconi 242

242



243

Articolo 3, comma 1, lett. d), nn. 01 (Riserva di posti nei concorsi pubblici per soggetti invalidi)

ART. 3, COMMA 1, lettera d), n.01

1. Al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, sono apportate le seguenti modificazioni:

d) all'articolo 35:

- **01) al comma 3-bis, lettera a), sono aggiunte, in fine, le seguenti parole: « nonché con una riserva pari al 10 per cento dei posti messi a concorso in favore delle persone con disabilità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68. Restano ferme le tutele già stabilite dalla citata legge n. 68 del 1999 in materia di assunzioni obbligatorie e relative riserve »;**

Giampiero Pizziconi 244

244

Articolo 35, comma 3 bis come integrato ex art. 3, comma 1, lett. d), nn. 01

Art. 35 comma 3-bis. Le amministrazioni pubbliche, nel rispetto della programmazione triennale del fabbisogno, nonché del limite massimo complessivo del 50 per cento delle risorse finanziarie disponibili ai sensi della normativa vigente in materia di assunzioni ovvero di contenimento della spesa di personale, secondo i rispettivi regimi limitativi fissati dai documenti di finanza pubblica e, per le amministrazioni interessate, previo espletamento della procedura di cui al comma 4, **possono avviare procedure di reclutamento mediante concorso pubblico:**

- a) con riserva dei posti, nel limite massimo del 40 per cento di quelli banditi, a favore dei titolari di rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato che, alla data di pubblicazione dei bandi, hanno maturato almeno tre anni di servizio alle dipendenze dell'amministrazione che emana il bando **nonché con una riserva pari al 10 per cento dei posti messi a concorso in favore delle persone con disabilità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68. Restano ferme le tutele già stabilite dalla citata legge n. 68 del 1999 in materia di assunzioni obbligatorie e relative riserve**
- b) per titoli ed esami, finalizzati a valorizzare, con apposito punteggio, l'esperienza professionale maturata dal personale di cui alla lettera a) e di coloro che, alla data di emanazione del bando, hanno maturato almeno tre anni di contratto di lavoro flessibile nell'amministrazione che emana il bando.

Giampiero Pizziconi

245

245

Articolo 3, comma 1, lett. d), nn. 3) e 4), e articolo 4, comma 9 (*Graduatorie dei concorsi pubblici per il reclutamento di personale e idonei non vincitori*)

ART. 3, COMMA 1, lettera d), Al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, sono apportate le seguenti modificazioni: 1) dopo il comma 4-bis, sono inseriti i seguenti:

- *4-septies.* Al fine di rafforzare l'attrattività della pubblica amministrazione e i processi di reclutamento del personale, la Commissione RIPAM, per le amministrazioni di cui al comma 4-ter:
- a) organizza i concorsi di cui ai commi da 4-ter a 4-sexies;
- b) organizza i concorsi unici **applicando una riserva del 10 per cento dei posti messi a concorso in favore delle persone con disabilità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68. Restano ferme le tutele previste dalla legge n. 68 del 1999 in materia di assunzioni obbligatorie e relative riserve;**
- c) organizza concorsi unici per il reclutamento di personale per la transizione digitale e la sicurezza informatica delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 6, comma 2, lettera c-bis), del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113;
- d) pubblica, attraverso il Portale unico del reclutamento di cui all'articolo 35-ter, avvisi per l'individuazione di **valutatori**, specialisti in psicologia del lavoro e risorse umane ed esperti in valutazione delle competenze e selezione del personale per lo svolgimento dei concorsi unici nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 35-quater.

Giampiero Pizziconi

246

246

Articolo 3, comma 1, lett. d), nn. 3) e 4), e articolo 4, comma 9 (*Graduatorie dei concorsi pubblici per il reclutamento di personale e idonei non vincitori*)

ART. 3, COMMA 1, lettera d), nn. 3

1. Al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, sono apportate le seguenti modificazioni:

d) all'articolo 35:

3) al comma 5-ter:

- **3.2) il quinto periodo e' sostituito dal seguente:** «Entro il termine di validita' delle graduatorie e nei limiti delle facolta' assunzionali gia' autorizzate, le amministrazioni possono procedere allo scorrimento delle graduatorie nei limiti di cui al quarto periodo.»;
- **3.3) sono aggiunti, in fine, i seguenti periodi:** «Espletata la verifica di cui all'articolo 4, comma 3, lettera a), del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito, con modificazioni dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125, le amministrazioni, per ragioni di carattere organizzativo, purché in presenza di profili professionali sovrapponibili a quelli individuati nei propri atti di programmazione, possono reclutare il proprio personale, a tempo determinato o tempo indeterminato, mediante utilizzo di proprie graduatorie vigenti ovvero, previo accordo, di quelle di altra amministrazione, ai sensi dell'articolo 1, comma 4, lettera b)-bis, del decreto-legge 22 aprile 2023, n. 44, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2023, n. 74.»;

Giampiero Pizziconi

247

247

D.Lgs 165/2001 Art. 35 comma 5 ter come modificato

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 ***((e quelli stabiliti per gli enti locali dall'articolo 91 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267))***

- 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. *((Entro il termine di validità delle graduatorie e nei limiti delle facoltà assunzionali già autorizzate, le amministrazioni possono procedere allo scorrimento delle graduatorie nei limiti di cui al quarto periodo.))..... segue***

Giampiero Pizziconi

248

248

D.Lgs 165/2001 Art. 35 comma 5 ter come modificato

5-ter. ... SEGUE... La disposizione del quarto periodo non si applica alle procedure concorsuali bandite **dalle regioni, dalle province, dalle camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura, 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. ***(Espletata la verifica di cui all'articolo 4, comma 3, lettera a), del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito, con modificazioni dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125, le amministrazioni, per ragioni di carattere organizzativo, purché in presenza di profili professionali sovrapponibili a quelli individuati nei propri atti di programmazione, possono reclutare il proprio personale, a tempo determinato o tempo indeterminato, mediante utilizzo di proprie graduatorie vigenti ovvero, previo accordo, di quelle di altra amministrazione, ai sensi dell'articolo 1, comma 4, lettera b)-bis, del decreto-legge 22 aprile 2023, n. 44, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2023, n. 74.)***

Giampiero Pizziconi

249

249

Articolo 3, comma 1, lett. d), nn. 3) e 4), e articolo 4, comma 9 (Graduatorie dei concorsi pubblici per il reclutamento di personale e idonei non vincitori)

ART. 3, COMMA 1, LETTERA d), NN. 3

1. Al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, sono apportate le seguenti modificazioni:

d) all'articolo 35:

4) dopo il comma 5-ter, sono inseriti i seguenti:

- « 5-*quater*. Ai fini di cui al comma 5-*ter*, le commissioni di concorso, al termine dello svolgimento delle prove d'esame elaborano una graduatoria di merito sulla base dei soli risultati delle predette prove. Su tale graduatoria sono applicati i punteggi relativi ai titoli previsti dal bando e, successivamente, sono applicate le precedenza e le preferenze. Su tale ultima elaborazione le commissioni applicano il limite di cui al comma 5-*ter*. Sulla graduatoria risultante si applicano, entro il limite del 20 per cento degli idonei, le riserve di posti previste dal bando. Al fine di assicurare la trasparenza della procedura concorsuale, la graduatoria di merito, quella risultante dall'applicazione dei titoli sulla graduatoria di merito e quella finale sulla quale si applicano le riserve previste dal bando sono pubblicate contestualmente, **anche in un unico documento**, sul Portale unico del reclutamento di cui all'articolo 35-*ter* e sul sito dell'amministrazione procedente, **anche tramite apposito collegamento ipertestuale**, in un'area ad accesso riservato ai partecipanti, utilizzando le specifiche funzionalità previste dal predetto Portale. **È assicurata la minimizzazione dei dati personali. Resta fermo quanto previsto dall'articolo 19 del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33.**

Giampiero Pizziconi

250

250

Articolo 3, comma 1, lett. d), nn. 3 (*Graduatorie dei concorsi pubblici per il reclutamento di personale e idonei non vincitori*)

ART. 3, COMMA 1, lettera d), nn. 3

1. Al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, sono apportate le seguenti modificazioni:

3.2-bis) al sesto periodo, dopo le parole: « dalle province, » sono inserite le seguenti: « dalle camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura, »;

Giampiero Pizziconi

251

251

Articolo 3, comma 1, lett. d), nn. 3) e 4), e articolo 4, comma 9 (*Graduatorie dei concorsi pubblici per il reclutamento di personale e idonei non vincitori*)

ART. 3, COMMA 1, lettera d), nn. 3

1. Al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, sono apportate le seguenti modificazioni:

d) all'articolo 35:

4) dopo il comma 5-ter, sono inseriti i seguenti:

- **«5-quinquies.** Le graduatorie per il reclutamento del personale educativo e scolastico danno evidenza, **in un'area ad accesso riservato ai partecipanti,** delle riserve, delle precedenza e delle preferenze applicate, **assicurando comunque** la minimizzazione dei dati personali.
- **5-sexies.** La graduatoria si intende utile scorsa quando, entro il limite temporale di validità, l'amministrazione titolare individua, o cede ad amministrazioni terze, candidati idonei individuati **numericamente** o nominativamente, in ordine di graduatoria, per la successiva convocazione da parte dell'amministrazione precedente, a nulla rilevando il momento della **stipulazione** del contratto di assunzione.»;

Giampiero Pizziconi

252

252

Articolo 3, comma 1, lett. e) (*Graduatorie dei concorsi pubblici per il reclutamento di personale e idonei non vincitori*)

ART. 3, COMMA 1, lettera e)

1. Al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, sono apportate le seguenti modificazioni: all'articolo 35 ter comma 2:

- 1) dopo il primo periodo **sono inseriti i seguenti**: « All'atto della registrazione l'interessato può chiedere l'invio, da parte del Portale, di notifiche relative alla pubblicazione di bandi o avvisi corrispondenti ai propri requisiti di registrazione. **Il diario delle prove, il punteggio conseguito, l'eventuale convocazione alle prove e l'elenco dei candidati che hanno superato la prova, con i relativi punteggi, sono pubblicati e messi a disposizione dei partecipanti in un'area ad accesso riservato, utilizzando le specifiche funzionalità del Portale unico del reclutamento di cui all'articolo 35-ter. Gli esiti delle prove orali, con l'elenco dei candidati esaminati, sono altresì affissi al termine di ogni sessione giornaliera d'esame nei luoghi fisici in cui si è svolta la prova e rimangono pubblicati fino al termine di ciascuna giornata**

>>

Giampiero Pizziconi

253

253

Articolo 3, comma 1, lett. **e-bis**) (*Graduatorie dei concorsi pubblici per il reclutamento di personale e idonei non vincitori*)

ART. 3, COMMA 1, lettera e-bis)

1. Al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, sono apportate le seguenti modificazioni: **all'articolo 36 ter dopo il comma 2 è inserito il seguente comma:**

2.1. Nei casi in cui il personale dipendente delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, fruisca dell'aspettativa non retribuita, le amministrazioni stesse, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, previo svolgimento di procedure selettive conformi a quanto previsto dall'articolo 35, possono coprire le vacanze di organico conseguenti al collocamento in aspettativa mediante il ricorso a contratti a tempo determinato della durata massima di trentasei mesi, comunque non superiore all'effettiva durata dell'aspettativa. I contratti di cui al primo periodo si intendono risolti alla data di rientro in servizio del personale collocato in aspettativa di cui al presente comma. Nel periodo di aspettativa non retribuita, il personale dipendente delle amministrazioni di cui al primo periodo non riveste la qualifica di pubblico ufficiale o di incaricato di pubblico servizio. Il servizio prestato ai sensi del presente comma è valorizzato nei concorsi per l'accesso ai ruoli della pubblica amministrazione, anche attraverso la previsione di riserve di posti in misura non superiore al 10 per cento di quelli messi a concorso

>>

Giampiero Pizziconi

254

254

Articolo 3, comma 1, lett. *e-bis*) (Graduatorie dei concorsi pubblici per il reclutamento di personale e idonei non vincitori)

ART. 3, COMMA 1, lettera e-bis)

le Pubbliche amministrazioni possono coprire le vacanze di organico, conseguenti al collocamento in aspettativa non retribuita di propri dipendenti, mediante il ricorso a contratti a tempo determinato della durata massima di trentasei mesi, comunque non superiore all'effettiva durata dell'aspettativa. I contratti in questione sono comunque risolti alla data di rientro in servizio del personale collocato in aspettativa. Si specifica, inoltre, che il personale in aspettativa non riveste la qualifica di pubblico ufficiale o di incaricato di pubblico servizio. Il servizio prestato in applicazione di questa misura è valorizzato nei concorsi per l'accesso ai ruoli della pubblica amministrazione, anche attraverso la previsione di riserve di posti in misura non superiore al 10 per cento di quelli messi a concorso.

Giampiero Pizziconi

255

255

Articolo 3, comma 1-bis, (Graduatorie dei concorsi pubblici per il reclutamento di personale e idonei non vincitori)

ART. 3, COMMA 1-bis

- **1-bis. Dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, i posti non coperti mediante i corsi-concorsi selettivi di formazione indetti dalla Scuola nazionale dell'amministrazione sono destinati ai concorsi organizzati dal Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri tramite la Commissione per l'attuazione del progetto di riqualificazione delle pubbliche amministrazioni (RIPAM).**

Giampiero Pizziconi

256

256

Articolo 3, comma 3-bis,

ART. 3, COMMA 3 BIS

- L'articolo 3, comma 3-bis, introdotto nel corso dell'esame in sede referente, estende il regime di incompatibilità previsto per i componenti e i dirigenti della CONSOB a tutti i componenti degli **organi collegiali** delle **amministrazioni pubbliche** e delle **autorità indipendenti**, che assumano determinazioni obbligatorie destinate ad avere, direttamente o indirettamente, effetti nei confronti di soggetti privati determinati.
- La disposizione in commento prevede, quindi, che ai componenti degli organi collegiali delle amministrazioni pubbliche (comprese le autorità amministrative indipendenti) si applichi quanto previsto all'[articolo 29-bis](#), comma 1, primo e secondo periodo, della legge n. 262/2005. La norma limita, tuttavia, la sua portata applicativa agli **organi collegiali** che assumano **determinazioni obbligatorie** destinate ad avere, direttamente o indirettamente, effetti nei confronti di soggetti privati determinati. La disposizione, quindi, non si applica ai componenti degli organi collegiali che svolgano attività consultiva.

Giampiero Pizziconi

257

257

Articolo 3, comma 3-bis,

ART. 3, COMMA 3 BIS

3-bis. Ai componenti di tutti gli organi collegiali delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e di tutte le autorità indipendenti, che assumano determinazioni obbligatorie destinate ad avere, direttamente o indirettamente, effetti nei confronti di soggetti privati determinati, si applica il regime di incompatibilità previsto dall'articolo 29-bis, comma 1, primo e secondo periodo, della legge 28 dicembre 2005, n. 262, in deroga a qualunque diversa disposizione, la quale cessa di avere efficacia limitatamente ai componenti di detti organi.

258

258

Articolo 3, comma 3,

Articolo 29-bis, comma 1, primo e secondo periodo, della legge 28 dicembre 2005, n. 262,

((Incompatibilità per i componenti e i dirigenti della CONSOB cessati dall'incarico).))

((

- **1. I componenti degli organi di vertice e i dirigenti della Commissione nazionale per le società e la borsa, fino a un anno dalla cessazione dell'incarico, non possono intrattenere direttamente rapporti di collaborazione, di consulenza o di impiego con i soggetti regolati né con società controllate da questi ultimi. I contratti conclusi in violazione del presente comma sono nulli. Le disposizioni del presente comma non si applicano ai dirigenti che nell'ultimo anno di servizio sono stati responsabili esclusivamente di uffici di supporto. Le disposizioni occorrenti per l'attuazione del presente comma sono stabilite, in coerenza con il provvedimento di cui al comma 2, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, da adottare entro centottanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione.**

Giampiero Pizziconi

259

259

Articolo 4, comma 1, (Norma di interpretazione autentica riguardo ai presupposti per l'adozione di procedure concorsuali)

ART. 4, COMMA 1

1. **L'articolo 4, comma 3, lettera a), del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125 si interpreta nel senso che il concorso e' lo strumento ordinario e prioritario per il reclutamento di personale da parte delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. (NDR La norma richiamata infatti limitava l'operatività solo alle amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, gli enti pubblici non economici e gli enti di ricerca).** La presente disposizione si applica anche ai concorsi in corso di svolgimento o per i quali non si siano concluse le procedure assunzionali alla data di entrata in vigore del presente decreto.

Giampiero Pizziconi

260

260

Articolo 4, comma 1, (Norma di interpretazione autentica riguardo ai presupposti per l'adozione di procedure concorsuali)

1. Articolo 4, comma 3, lettera a), del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125:

3. Per le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, gli enti pubblici non economici e gli enti di ricerca, l'autorizzazione all'avvio di nuove procedure concorsuali, ai sensi dell'articolo 35, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, è subordinata alla verifica:

a) dell'avvenuta immissione in servizio, nella stessa amministrazione, di tutti i vincitori collocati nelle proprie graduatorie vigenti di concorsi pubblici per assunzioni a tempo indeterminato per qualsiasi qualifica, salve comprovate non temporanee necessità organizzative adeguatamente motivate;

b) LETTERA ABROGATA DALLA L. 30 DICEMBRE 2018, N. 145.

• 3-bis. Per la copertura dei posti in organico, è comunque necessaria la previa attivazione della procedura prevista dall'articolo 33 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, in materia di trasferimento unilaterale del personale eccedentario.

Giampiero Pizziconi

261

261

Articolo 4, comma 9,

ART. 4, COMMA 9

Alle graduatorie dei concorsi per il reclutamento di personale nelle amministrazioni pubbliche, approvate nell'anno 2024 e nell'anno 2025, non si applica il limite di cui all'articolo 35, comma 5-ter, quarto periodo, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

Articolo 35, comma 5-ter, quarto periodo attuale formulazione.

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.

Giampiero Pizziconi

262

262

Articolo 7, comma 2 (Contributo per Formez PA - supporto concorsi nei comuni)

ART. 7, COMMA 2

prevede che, allo scopo di incrementare le risorse annualmente assegnate all'associazione Formez PA – Centro servizi assistenza, studi e formazione per l'ammodernamento delle P.A., è autorizzata, a decorrere dall'anno 2025, la spesa ulteriore di 1 milione di euro annui, come contributo a favore del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri, per attività di supporto allo svolgimento dei concorsi pubblici per i medi e piccoli comuni. Agli oneri relativi si provvede mediante corrispondente riduzione, a decorrere dall'anno 2025, del Fondo relativo alla formazione dei dipendenti pubblici e ai sistemi informativi del Dipartimento della funzione pubblica di cui all'articolo 1, comma 613, della legge 30 dicembre 2021, n. 234.

Giampiero Pizziconi

263

263

Articolo 7, comma 4-ter (Deroga ai requisiti di anzianità per assunzioni dei dirigenti degli enti locali)

ART. 7, COMMA 4-TER

introdotto in sede referente, estende agli anni 2025 e 2026 la deroga in materia di requisiti di anzianità di servizio da stabilire nelle procedure di selezione pubblica per l'assunzione con contratto a tempo determinato dei dirigenti degli enti locali di cui all'articolo 8, comma 7-bis, decreto-legge n. 19/2024.

Tale ultima disposizione prevede, nella versione in vigore, per il 2024, che i requisiti di anzianità di servizio da stabilire nelle procedure di selezione pubblica per l'assunzione con contratto a tempo determinato di dirigenti degli enti locali possano derogare ai criteri stabiliti dal **Regolamento di riordino del sistema di reclutamento e formazione dei dipendenti pubblici e delle scuole di formazione di cui al decreto del Presidente della Repubblica n. 70 del 2013.**

Giampiero Pizziconi

264

264

Articolo 7, comma 4-ter (*Deroga ai requisiti di anzianità per assunzioni dei dirigenti degli enti locali*)

ART. 7, COMMA 4-TER

si tratta degli incarichi previsti dall'articolo 110, comma 1, del Testo unico sugli enti locali (decreto legislativo n. 267 del 2000), il quale, appunto, stabilisce che lo statuto dell'ente 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.

rimangono fermi i requisiti del possesso di comprovata esperienza pluriennale e di specifica professionalità nelle materie connesse all'oggetto dell'incarico e i limiti di legge in materia di incompatibilità e inconfiribilità (a tale ultimo proposito merita in particolare richiamare la disciplina recata dal decreto legislativo n. 39 del 2013).

La norma stabilisce tale deroga “anche per l’attuazione delle iniziative finanziate in tutto o in parte tramite i fondi del PNRR

Giampiero Pizziconi

265

265

Articolo 8, comma 3-ter

(*Stabilizzazione di personale presso le unioni di comuni*)

ART. 8, COMMA 3-TER

INSERITO in sede referente – estende alle unioni di comuni l’ambito di applicazione della disciplina transitoria che consente, fino al 31 dicembre 2026 e a determinate condizioni, alle regioni, alle province autonome, alle città metropolitane e ai comuni la stabilizzazione, nella qualifica già ricoperta, del personale non dirigenziale che abbia maturato almeno trentasei mesi di servizio, anche non continuativi, negli ultimi otto anni, presso l'amministrazione che procede all'assunzione, e che sia stato assunto a tempo determinato a seguito di procedure concorsuali.

La disciplina transitoria in oggetto è posta dall'articolo 5, comma 3, del D.L. 22 aprile 2023, n. 44, convertito, con modificazioni, dalla L. 21 giugno 2023, n. 74, e dall'articolo 1, comma 10decies, del D.L. 27 dicembre 2024, n. 202, convertito, con modificazioni, dalla L. 21 febbraio 2025, n. 15. **Quest'ultimo comma specifica che la stabilizzazione in oggetto, sempre fino al 31 dicembre 2026, può essere operata senza necessità di previo svolgimento di procedure di mobilità volontaria**

Giampiero Pizziconi

266

266

Articolo 9, commi 1 e 2 (Misure per i segretari comunali del comune di Lampedusa e Linosa e di altri comuni in condizioni di marginalità geografica)

ART. 9, COMMA 1 .

dispone che al comune di **Lampedusa e Linosa**, nonché – con modifica introdotta in sede referente – ad **altri comuni con analoghe condizioni** di marginalità geografica, criticità amministrative connesse all'immigrazione, o esigenze di rafforzamento legato alla gestione dei fondi di sviluppo e coesione e del PNRR, possa essere assegnato un **segretario comunale di fascia immediatamente superiore rispetto** a quella **prevista** per l'ente, qualora l'ente sia nelle condizioni finanziarie di poterne sostenere le maggiori spese (**comma 1**).

La **titolarità** è assegnata con **provvedimento** del **Ministero dell'interno**, su richiesta motivata del sindaco, corredata dalla **dimostrazione di condizioni finanziarie** tali da poter **sostenere le maggiori spese**. Il trattamento economico del segretario è **a carico dei comuni interessati**. La disposizione è motivata dalla necessità di **potenziare la capacità tecnica e operativa** dell'amministrazione comunale, a causa del fenomeno dell'**immigrazione**, delle **caratteristiche geografiche e territoriali** del comune e della maggior complessità dei compiti e delle funzioni svolti dall'ente locale.

Giampiero Pizziconi

267

267

Articolo 9, commi 1 e 2 (Misure per i segretari comunali del comune di Lampedusa e Linosa e di altri comuni in condizioni di marginalità geografica)

ART. 9, COMMA 2 .

dispone che il **Ministero dell'interno** riassegni le risorse finanziarie assegnate ai comuni sulla base del **DPCM adottato ai sensi dell'articolo 31-bis, comma 5, del D.L. n. 152/2021** che non siano state utilizzate e restituite, nel corso dello stesso esercizio finanziario, ai comuni già individuati ma non destinatari dei benefici previsti. L'assegnazione avviene nella stessa annualità di riferimento e in ordine di graduatoria.

Il **comma 5 dell'articolo 31-bis del D.L. n. 152/2021** ha disposto l'istituzione di un fondo nello stato di previsione del **Ministero dell'interno** con una dotazione pari a **30 milioni di euro** per ciascuno degli anni dal **2022 al 2026**, al fine del concorso alla copertura dell'onere sostenuto dai comuni con popolazione inferiore a **5.000 abitanti** per le assunzioni di personale a tempo determinato per l'attuazione dei progetti previsti dal **PNRR**. Le predette risorse sono state ripartite tra i comuni attuatori dei progetti previsti dal **PNRR con DPCM 30 dicembre 2022**,

Giampiero Pizziconi

268

268

Articolo 12, comma 5***(Piano integrato di attività e di organizzazione: determinazione del fabbisogno di personale per la transizione digitale e la sicurezza informatica)***

La disposizione prevede che il **Piano integrato di attività e di organizzazione**, adottato dalle pubbliche amministrazioni, determini altresì **il fabbisogno di personale** per la realizzazione della **transizione digitale** e per assicurare **la sicurezza informatica**. Questo, in relazione alle caratteristiche e finalità di ciascuna amministrazione.

La previsione è introdotta mediante novella al decreto-legge n. 80 del 2021 (recante "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia"). Di quel decreto-legge, l'articolo 6 ha disposto per le pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti l'adozione di un Piano integrato di attività e di organizzazione, quale strumento programmatico che convogli, in un unico atto, una pluralità di piani fino allora previsti.

Sono espressamente escluse dall'adozione del Piano integrato di attività e di organizzazione le scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative.

- Per le pubbliche amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti, è previsto non già obbligo ma facoltà di adozione del Piano integrato di attività e di organizzazione, anche ricorrendo a forme di gestione associata.

Giampiero Pizziconi

269

269

Articolo 12, comma 5***(Piano integrato di attività e di organizzazione: determinazione del fabbisogno di personale per la transizione digitale e la sicurezza informatica)*****ART. 12, COMMA 5**

All'articolo 6, comma 2, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, , con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, dopo la lettera c), e' inserita la seguente: **«c-bis) in relazione alle caratteristiche e finalita' di ciascuna amministrazione, il fabbisogno di personale per la realizzazione della transizione digitale e per assicurare la sicurezza informatica;»;**

Giampiero Pizziconi

270

270

Articolo 12, commi 11 e 12

(Norme transitorie in materia di risoluzione dei rapporti di lavoro da parte di pubbliche amministrazioni)

ART. 12, COMMA 11

introduce, per gli anni 2025 e 2026, la possibilità, per le pubbliche amministrazioni⁷⁹, di risolvere in via unilaterale il rapporto di lavoro, dopo un preavviso di almeno sei mesi, con un dipendente che abbia compiuto i 65 anni di età e che possa già fruire della liquidazione del trattamento pensionistico anticipato in base al requisito generale di anzianità contributiva, pari a 42 anni e 10 mesi per gli uomini e a 41 anni e 10 mesi per le donne. La risoluzione deve essere motivata con riferimento alle esigenze organizzative e può riguardare, per ogni amministrazione, una quota massima pari al quindici per cento (con arrotondamento all'unità superiore) dei dipendenti che, in relazione ai loro dati anagrafici e contributivi, rientrano nell'ambito potenziale di applicazione della risoluzione medesima. Tale limite minimo è determinato dalla norma in commento mediante richiamo del requisito anagrafico ordinario per la pensione di vecchiaia, di cui all'articolo 24, comma 6, del [D.L. 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla L. 22 dicembre 2011, n. 214](#). Si ricorda che il richiamo di tale comma 6 ricomprende, al fine specifico operato da una norma di richiamo (quale quella in esame), anche i casi in cui il soggetto rientri nell'ambito di applicazione di un diverso requisito anagrafico per la pensione di vecchiaia; cfr., riguardo a tale interpretazione, la [circolare](#) dell'INPS n. 27 del 10 marzo 2023.

Giampiero Pizziconi

271

271

Articolo 12, commi 11 e 12

(Norme transitorie in materia di risoluzione dei rapporti di lavoro da parte di pubbliche amministrazioni)

ART. 12, COMMA 11

Attualmente, il requisito anagrafico ordinario summenzionato è pari a 67 anni; rispetto a tale parametro, il **comma 11** prevede una cessazione anticipata del rapporto di lavoro, in base a risoluzione unilaterale della pubblica amministrazione, non superiore a due anni. Si ricorda altresì che il requisito anagrafico ordinario summenzionato per la pensione di vecchiaia è suscettibile di futuri adeguamenti in base all'evoluzione della speranza di vita (cfr. il comma 12 del medesimo articolo 24, e successive modificazioni); l'orizzonte temporale di tali adeguamenti, in ogni caso, non concerne gli anni 2025 e 2026, ai quali esclusivamente fa riferimento l'**articolo 12, comma 11**.

Giampiero Pizziconi

272

272

Articolo 12, commi 11 e 12

(Norme transitorie in materia di risoluzione dei rapporti di lavoro da parte di pubbliche amministrazioni)

ART. 12, COMMA 11

Attualmente, il requisito anagrafico ordinario summenzionato è pari a 67 anni; rispetto a tale parametro, il **comma 11** prevede una cessazione anticipata del rapporto di lavoro, in base a risoluzione unilaterale della pubblica amministrazione, non superiore a due anni.

Si ricorda altresì che il requisito anagrafico ordinario summenzionato per la pensione di vecchiaia è suscettibile di futuri adeguamenti in base all'evoluzione della speranza di vita (cfr. il comma 12 del medesimo articolo 24, e successive modificazioni); l'orizzonte temporale di tali adeguamenti, in ogni caso, non concerne gli anni 2025 e 2026, ai quali esclusivamente fa riferimento l'**articolo 12, comma 11**.

Giampiero Pizziconi

273

273

L'ART. 14, COMMA 1 BIS DELL'AS 1468.

L'INCREMENTO DEL FONDO RISORSE DECENTRATE

Giampiero Pizziconi

274

274

*Art. 14, comma 1-bis**(Incremento del Fondo risorse decentrate del personale in servizio presso enti locali)***ART. 14, COMMA 1-BIS**

introdotta nel corso dell'esame referente, consente alle regioni, alle città metropolitane, alle province e ai comuni, a decorrere dal 2025, al fine di **armonizzare il trattamento accessorio del personale dipendente, di incrementare** – nel rispetto dei valori soglia di spesa previsti dalla normativa vigente e dell'equilibrio pluriennale di bilancio asseverato dall'organo di revisione - **il Fondo risorse decentrate** destinato al personale in servizio, in deroga al limite massimo del trattamento accessorio previsto dalla normativa vigente, indicando, in sede di rilevazione dei dati del Conto annuale, la maggiore spesa sostenuta derivante dall'incremento delle risorse destinate al trattamento accessorio del personale.

in caso di mancata rilevazione in sede di Conto annuale di tali dati, sia indisponibile per la contrattazione integrativa un importo pari al 25 per cento delle risorse incrementali, fino alla regolarizzazione di tale adempimento.

Giampiero Pizziconi

275

275

*Art. 14, comma 1-bis**(Incremento del Fondo risorse decentrate del personale in servizio presso enti locali)***ART. 14, COMMA 1-BIS**

il Fondo risorse decentrate destinato al personale in servizio, può essere incrementato sino al conseguimento di una **incidenza delle somme destinate alla componente stabile del predetto fondo, maggiorate degli importi relativi alla remunerazione degli incarichi di posizione organizzativa, sulla spesa complessivamente sostenuta nell'anno 2023 per gli stipendi tabellari delle aree professionali, non superiore al 48 per cento.**

Giampiero Pizziconi

276

276

Art. 14, comma 1-bis**(Incremento del Fondo risorse decentrate del personale in servizio presso enti locali)****ART. 14, COMMA 1-BIS. LA NORMA 1/2**

- 1-bis. A decorrere dall'anno 2025, al fine di armonizzare il trattamento accessorio del personale dipendente, le regioni, le città metropolitane, le province e i comuni, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 33, commi 1, 1-bis e 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, e dell'equilibrio pluriennale di bilancio asseverato dall'organo di revisione, possono incrementare, in deroga al limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, il Fondo risorse decentrate destinato al personale in servizio fino al conseguimento di un'incidenza non superiore al 48 per cento delle somme destinate alla componente stabile del predetto Fondo, maggiorate degli importi relativi alla remunerazione degli incarichi di posizione organizzativa, sulla spesa complessivamente sostenuta nell'anno 2023 per gli stipendi tabellari delle aree professionali.....

Giampiero Pizziconi

277

277

Art. 14, comma 1-bis**(Incremento del Fondo risorse decentrate del personale in servizio presso enti locali)****ART. 14, COMMA 1-BIS. LA NORMA 2/2**

- 1-bis. Ai fini del controllo della spesa, di cui al titolo V del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le predette amministrazioni indicano, in sede di rilevazione dei dati del conto annuale, la maggiore spesa sostenuta derivante dall'incremento delle risorse destinate al trattamento accessorio del personale e la misura del rapporto percentuale conseguito in attuazione di quanto previsto dal presente comma. In caso di mancata rilevazione, in sede di conto annuale, dei dati previsti dal secondo periodo, fino alla regolarizzazione di tale adempimento è indisponibile per la contrattazione integrativa un importo pari al 25 per cento delle risorse incrementali.

Giampiero Pizziconi

278

278

**L'ART. 14, COMMA 1 BIS DELL'AS 1468.
L'INCREMENTO DEL FONDO RISORSE DECENTRATE.
QUALCHE COMMENTO IN DOTTRINA.**

Giampiero Pizziconi 279

279

Sblocca stipendi, sugli aumenti l'incognita dei vecchi tetti di spesa -il Sole24 ore 28 aprile 2025- Grandelli e Zamberlan

con l'emendamento introdotto in conversione al decreto Pa si consente di aumentare, in deroga al tetto del 2016, il fondo fino a quando la sua parte stabile sommata alle risorse destinate alle Elevate qualificazioni raggiungerà il 48% del tabellare 2023. I primi dati indicano che il trattamento accessorio potrebbe duplicarsi. E non si tratta di una svista, dato che l'obiettivo è quello di armonizzare le retribuzioni con quelle dei comparti più ricchi.

n realtà l'applicazione di questa enorme disponibilità deve fare i conti con due elementi non secondari: i vincoli normativi e di bilancio da una parte e l'interpretazione del testo dall'altra.

la novità è riservata agli enti virtuosi che hanno un rapporto tra spese di personale ed entrate correnti dell'ultimo triennio inferiori al primo valore soglia. Per gli altri il beneficio potrebbe essere marginale in quanto non possono incrementare il rapporto; chi supera il secondo valore soglia dovrebbe anzi ridurlo (articolo 33 del DL 34/2019). Ma anche per i migliori l'incremento dell'accessorio potrà estendersi solo entro questo limite.

Giampiero Pizziconi 280

280

Sblocca stipendi, sugli aumenti l'incognita dei vecchi tetti di spesa –il Sole24 ore 28 aprile 2025- Grandelli e Zamberlan

Il beneficio sugli stipendi sarà a scapito delle nuove assunzioni. In aggiunta, la spesa di personale non potrà che rientrare nell'ambito del tetto storico pari alla media del triennio 2011-2013, ovvero al 2008 per gli enti più piccoli (commi 557-562 della legge 296/2006). Proprio perché l'emendamento non fa riferimento a queste disposizioni, in passato la magistratura contabile si era espressa nel senso di un'interpretazione restrittiva.

- *Il rispetto di questi vincoli ben difficilmente consentirà di raggiungere il 48% del tabellare. Ma, ammesso che gli spazi ci siano, le risorse dovranno essere reperite all'interno dei bilanci, i quali difficilmente potranno soddisfare le pressioni sindacali che inevitabilmente porteranno a un inasprirsi dei tavoli di contrattazione.*

Giampiero Pizziconi

281

281

Sblocca stipendi, sugli aumenti l'incognita dei vecchi tetti di spesa –il Sole24 ore 28 aprile 2025- Grandelli e Zamberlan

Non secondario lo scoglio della lettera di una norma che presenta problemi interpretativi bisognosi di chiarimenti istituzionali. Se da una parte l'algoritmo è chiaro (le risorse stabili aumentate del budget delle E.Q. possono arrivare al 48% del tabellare 2023) dall'altro le modalità operative sono oscure. Se l'aumento è riservato al fondo e quest'ultimo non finanzia l'accessorio delle E.Q. (che la norma chiama ancora posizioni organizzative) ne consegue l'esclusione, seppur indiretta, di questi funzionari apicali.

oltre, l'incremento dell'accessorio dovrebbe coinvolgere solo le risorse stabili. Ma con quali strumenti contrattuali? L'aumento legato alla dotazione organica rispetto al 2018 è già in deroga al limite. Rimarrebbe la Ria, ma sono briciole. Forse si propone un aumento stabile ex lege? Oppure il delta si potrà, con uno sforzo interpretativo non indifferente, gestire con l'incremento delle variabili?

Giampiero Pizziconi

282

282

Solo una parte degli enti potrà incrementare il trattamento Italia Oggi 28 aprile 2025 -Oliveri

Solo una parte degli enti locali potrà incrementare davvero il trattamento accessorio, applicando l'emendamento alla legge di conversione del d.l. 25/2025 (decreto legge p.a.). L'adeguamento del trattamento accessorio non può che essere selettivo.

- *L'emendamento (si veda ItaliaOggi del 24/4/2025) non rispetta la logica dell'articolo 23, comma 1, del d.lgs 75/2017, per il quale deve essere la contrattazione nazionale collettiva a risolvere il problema dell'eccessiva sperequazione tra i trattamenti salariali dei vari comparti*

Il metodo previsto da detto comma 1 dell'articolo 23 (la cui mancata attuazione è causa della permanente applicazione del deleterio comma 2 che inchioda il salario accessorio al tetto del 2016, sia pur da adeguare al 2018 per effetto dell'articolo 33 del d.l. 34/2019) è una diversa distribuzione delle risorse complessivamente previste per il personale pubblico di tutti i comparti. Infatti, si prevede che "Al fine di perseguire la progressiva armonizzazione dei trattamenti economici accessori del personale [...] la contrattazione collettiva nazionale, per ogni comparto o area di contrattazione opera, tenuto conto delle risorse di cui al comma 2, la graduale convergenza dei medesimi trattamenti anche mediante la differenziata distribuzione, distintamente per il personale dirigenziale e non dirigenziale, delle risorse finanziarie destinate all'incremento dei fondi per la contrattazione integrativa di ciascuna amministrazione"

Giampiero Pizziconi

283

283

Solo una parte degli enti potrà incrementare il trattamento Italia Oggi 28 aprile 2025 -Oliveri

Dunque, il legislatore indica alla contrattazione nazionale collettiva il compito di distribuire le risorse finanziarie che sorreggono i fondi decentrati degli enti in modo differenziato: lo scopo evidente dovrebbe consistere nel finanziare di più i comparti con minori risorse, così da facilitare la convergenza verso i trattamenti accessori dei comparti più "ricchi".

- *Gli emendamenti al d.l. 25/2025 vanno in tutt'altra direzione. In primo luogo, si salta del tutto l'operato della contrattazione nazionale collettiva. In contrasto con le previsioni degli articoli 2, comma 2, e 40, del d.lgs 165/2001, posti a riservare ai Ccnl la disciplina della materia dei trattamenti economici, è il legislatore stesso ad ingerirsi nella questione, senza però dettare regole volte a consentire all'intero comparto Funzioni locali di adeguare il trattamento accessorio a quello degli altri comparti.*

Giampiero Pizziconi

284

284

Solo una parte degli enti potrà incrementare il trattamento Italia Oggi 28 aprile 2025 -Oliveri

Infatti, gli enti potranno incrementare il salario accessorio solo rispettando una serie di condizioni, tali per cui esclusivamente chi sia in situazione di equilibrio di bilancio sarà realmente in condizione di aumentare la parte stabile dei fondi sommata alle risorse che finanziano retribuzioni di posizione e risultato delle Elevate Qualificazioni, comunque pur sempre entro il tetto del 48% della spesa connessa al trattamento tabellare del 2023.

La necessità di rispettare gli equilibri e la posizione di tetti connessi ai tabellari, comporterà applicazioni degli incrementi molto differenziate, dipendenti da diversi fattori causali: il numero dei dipendenti in servizio, l'incidenza del numero delle qualifiche più elevate rispetto a quelle meno elevate, la situazione finanziaria generale.

- *Molti non stanno, per altro, tenendo in debita considerazione la circostanza che l'emendamento consente l'intervento sul trattamento accessorio "nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 33, commi 1, 1-bis e 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34".*

Giampiero Pizziconi

285

285

Solo una parte degli enti potrà incrementare il trattamento Italia Oggi 28 aprile 2025 -Oliveri

Tale norma è divisa in due parti. La seconda è quella che prevede di adeguare il tetto del salario accessorio del 2016 alla data del 31.12.2018. Ma la prima parte è quella che impone il "rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione".

- *Dunque, sembra che oltre all'equilibrio pluriennale di bilancio asseverato dall'organo di revisione, gli enti dovranno assicurare di trovarsi nelle condizioni di virtuosità che permetterebbero loro di assumere personale a tempo indeterminato oltre il turn-over, per poter attivare gli aumenti previsti. Il che comporterebbe un'ulteriore e forte differenziazione tra enti, escludendo in radice la capacità dell'emendamento di intervenire in modo esteso all'intero comparto, ma limitando ad un numero contenuto di enti locali la possibilità di armonizzare i trattamenti accessori.*

Giampiero Pizziconi

286

286

Fondo accessorio, sullo sblocca-stipendi resta l'incognita dei tetti generali di spesa. Sole 24 ore 5 maggio 2025- Bertagna

La deroga c'è, ma non si vede tutta. E rischia di trasformare l'apertura del Governo sull'ampliamento dei fondi per il trattamento accessorio di Comuni, Province e Città metropolitane in una promessa a metà. Perché il via libera a superare il tetto dell'anno 2016 – quello scolpito nell'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 75/2017 – contenuto nell'articolo 14, comma 1-bis del Decreto Pa, non smonta il vero tappo che da anni condiziona la spesa degli enti locali: i vincoli assoluti sul personale fissati dalla legge 296/2006.

La norma in via di approvazione definitiva concede, infatti, la possibilità di incrementare i fondi accessori «nel rispetto dell'articolo 33, commi 1, 1-bis e 2 del DL 34/2019», e in deroga al tetto storico del 2016. Ma tace, completamente, sui limiti dell'articolo 1, commi 557 e 562 della Finanziaria 2007, ovvero su quei parametri che ancorano la spesa complessiva del personale al triennio 2011/2013 o all'anno 2008. Ed è lì che il meccanismo rischia di incepparsi.

- *Il risultato è un'asimmetria normativa evidente. Un ente locale potrebbe trovarsi con margini teorici ampi – dati dal 48% degli stipendi tabellari del 2023 – ma vedersi comunque bloccato nella pratica dai vincoli ancora operanti sulla spesa aggregata*

Giampiero Pizziconi

287

287

Fondo accessorio, sullo sblocca-stipendi resta l'incognita dei tetti generali di spesa. Sole 24 ore 5 maggio 2025- Bertagna

Non si tratta di un dettaglio, evidentemente. La Corte dei conti ha chiarito più volte – ad esempio con la Sezione regionale di controllo del Veneto, deliberazione n. 177/2020 – che qualsiasi deroga ai vincoli di spesa del personale deve essere espressa in modo esplicito e inequivoco. Se il legislatore tace, i vincoli restano. E il principio è riassunto nel classico “ubi lex voluit, dixit”. E non sembra neppure potersi invocare la deroga prevista dagli articoli 7 decreti attuativi sulle capacità assunzionali in quanto viene prevista solo per «la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato», ma non è questo il caso.

- *A complicare ulteriormente il quadro arriva poi il rinvio all'articolo 33 del DL 34/2019, che lega l'aumento della spesa accessoria ai meccanismi di calcolo degli spazi assunzionali. In altri termini: ciò che viene messo sul fondo è contabilizzato come spesa di personale e quindi erode gli spazi anche per nuove assunzioni. La scelta per gli enti locali diventa quindi binaria: più risorse per i dipendenti in servizio o nuove leve negli uffici?*
- *Lo spirito della norma, ispirato all'armonizzazione delle retribuzioni tra comparti – storicamente più basse nel sistema delle autonomie – si scontra così con una realtà che non consente di moltiplicare le risorse né di agire in piena autonomia. E in un quadro già reso fragile dalle rigidità strutturali della finanza locale, questa “deroga zoppa” rischia di aprire più problemi di quanti ne risolve, obbligando gli amministratori locali a un equilibrio sempre più complicato tra vincoli contabili e qualità dei servizi ai cittadini.*

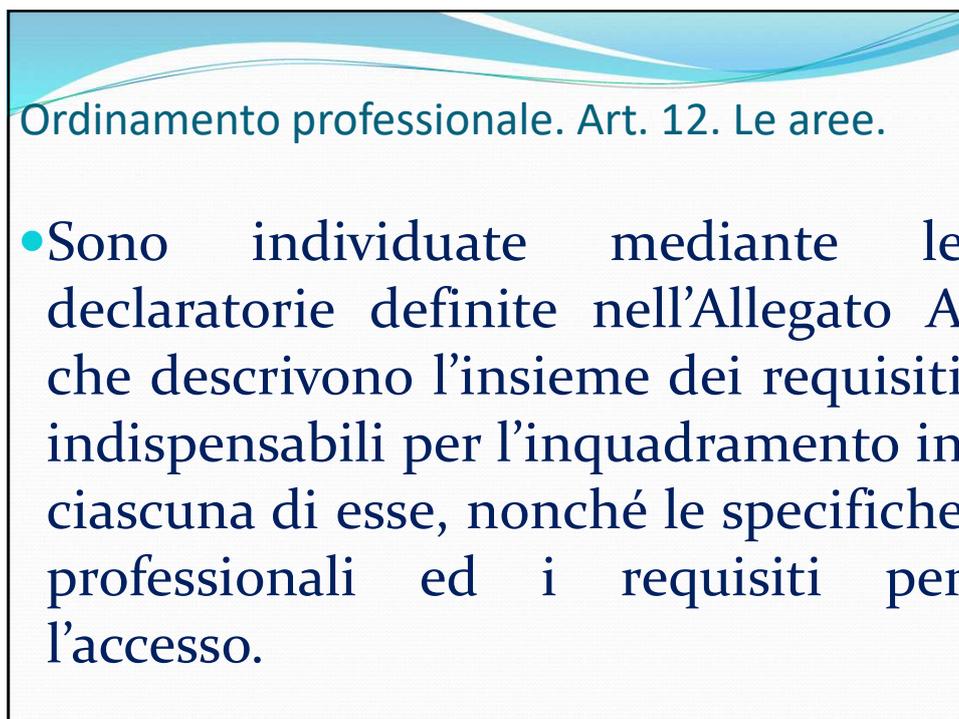
Giampiero Pizziconi

288

288



289



290

Progressioni economiche interne all'area. Art. 14. Tabella B al CCNL

| Tabella B | |
|--|---|
| Tabella di trasposizione automatica nel sistema di classificazione | |
| PRECEDENTE SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE | NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE |
| Categoria D-D7 Categoria D-D6 Categoria D-D5 Categoria D-D4 Categoria D-D3 Categoria D-D2 Categoria D-D1 | AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE |
| Categoria C-C6 Categoria C-C5 Categoria C-C4 Categoria C-C3 Categoria C-C2 Categoria C-C1 | AREA DEGLI ISTRUTTORI |
| Categoria B3-B8 Categoria B3-B7 Categoria B3-B6 Categoria B3-B5 Categoria B3-B4 Categoria B3 di accesso Categoria B1-B8 Categoria B1-B7 Categoria B1-B6 Categoria B1-B5 Categoria B1-B4 Categoria B1-B3 Categoria B1-B2 Categoria B1 di accesso | AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI |
| Categoria A-A6 Categoria A-A5 Categoria A-A4 Categoria A-A3 Categoria A-A2 Categoria A-A1 | AREA DEGLI OPERATORI |

291

Art. 13. Entrata in vigore della nuova classificazione.

- Il nuovo sistema di classificazione entra in vigore il 1° giorno del quinto mese successivo alla sottoscrizione del CCNL.
- il personale in servizio a tale data è inquadrato con effetto automatico nel nuovo sistema di classificazione secondo la Tabella B di trasposizione;
- gli incarichi di Posizione Organizzativa in essere alla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione sono, in prima applicazione, ricondotti automaticamente alla nuova tipologia di incarichi EQ, che proseguono fino a naturale scadenza.

292



**GLI EFFETTI DEI VINCOLI COSTITUZIONALI E DI
FINANZA PUBBLICA SULLE PROGRESSIONI
ORIZZONTALI E VERTICALI.**

Giampiero Pizziconi 293

293



**I LIMITI COSTITUZIONALI: IL PRINCIPIO DELCONCORSO
PUBBLICO**

Giampiero Pizziconi 294

294

CARATTERI DEL CONCORSO

PUBBLICO

- Che l'accesso avvenga in condizioni di parità
- Con concorso aperto all'esterno a tutti i potenziali concorrenti, senza discriminazioni, privilegi o rendite di posizioni
- Che le selezioni non siano caratterizzate da arbitrarie forme di restrizione dei soggetti legittimati a parteciparvi

08/05/2025

Giampiero Pizziconi

295

295

IL DISCRIMINE TRA CONCORSO

ESTERNO ED INTERNO

L'accesso al concorso può tenere conto del possesso di requisiti fissati dalla legge.

Di tal chè potrebbe stabilirsi anche il possesso di una precedente esperienza nell'ambito dell'amministrazione, purché come ragionevole requisito professionale.

Tuttavia la mera sostituzione al concorso di meccanismi selettivi esclusivamente interni non rispetta i parametri costituzionali.

08/05/2025

Giampiero Pizziconi

296

296

PROGRESSIONI TRA LE AREE E VINCOLI COSTITUZIONALI

- Altri vincoli di matrice costituzionale si riverberano sulla gestione del personale quale quello rinvenibile nell'art. 97 della Costituzione in ordine all'obbligo di accesso alle amministrazioni pubbliche tramite concorso.
- Secondo la Corte costituzionale tale obbligo è finalizzato ad attuare una procedura "di tipo comparativo",
- volta cioè a selezionare la persona oggettivamente più idonea a ricoprire una data posizione
- ovvero "il migliore fra gli aspiranti che si presentano"
- e deve essere "congrua" cioè deve consentire la verifica del possesso delle richieste professionalità

297

297

PROGRESSIONI TRA LE AREE E VINCOLI COSTITUZIONALI

- L' "accesso avvenga in condizioni di parità"
- Mediante "concorso aperto all'esterno a tutti i potenziali concorrenti, senza discriminazioni, privilegi o rendite di posizioni"
- "Le selezioni non siano caratterizzate da arbitrarie forme di restrizione dei soggetti legittimati a parteciparvi".
- Con ciò imponendo la regola, ora trasfusa a livello ordinamentale, di cui all'art. 35 del d.lgs 165/2001 in ordine alla necessaria previsione che il 50% delle risorse disponibili per le assunzioni siano destinate a consentire l'accesso dall'esterno, ovvero di coloro che non sono inseriti funzionalmente nella pubblica amministrazione e che aspirano a ricoprire la pubblica funzione

298

298

PROGRESSIONI TRA LE AREE E VINCOLI COSTITUZIONALI

- Il principio del pubblico concorso incide sulla capacità giuridica di diritto pubblico delle amministrazioni imponendo un percorso obbligato in sede di programmazione del fabbisogno del personale ove si voglia far ricorso, in luogo di sopperire alle carenze mediante attivazione di percorsi di mobilità ai sensi dell'art. 30 del d.lgs 165/2001, al reclutamento, da attivare quest'ultimo mediante le procedure previste dal richiamato art. 35 del predetto decreto legislativo.

299

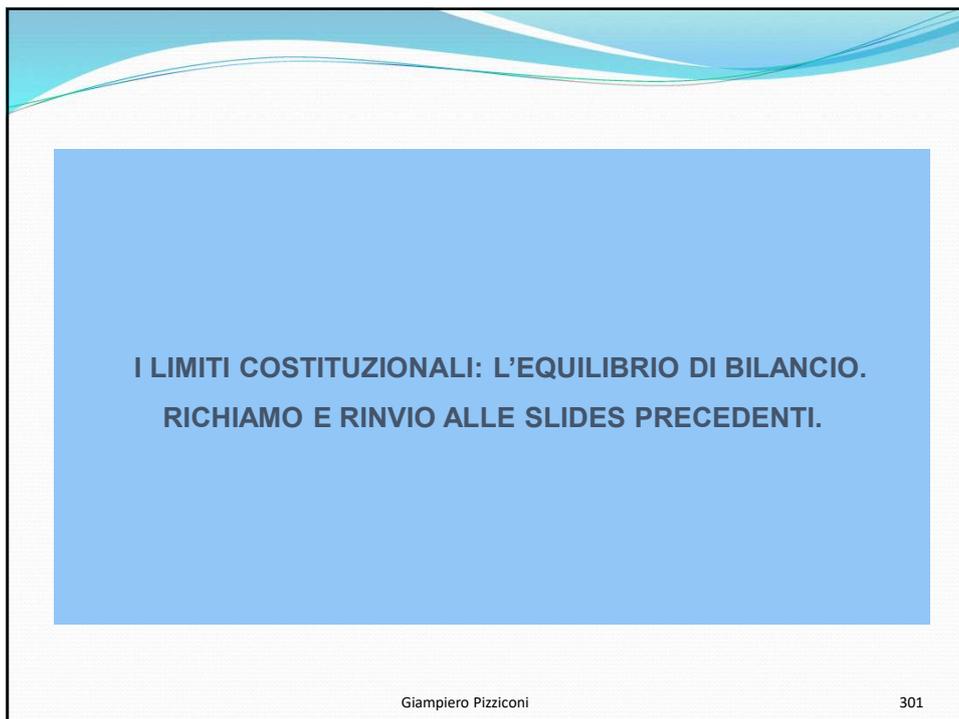
299

PROGRESSIONI TRA LE AREE E VINCOLI COSTITUZIONALI

- Tale vincolo, ovviamente, non può che riverberarsi sulla capacità di diritto privato in sede di applicazione di istituti contrattuali quali quelli previsti in sede di attuazione del nuovo ordinamento professionale disciplinato dal Titolo III del CCNL Funzioni locali 2019-2021.

300

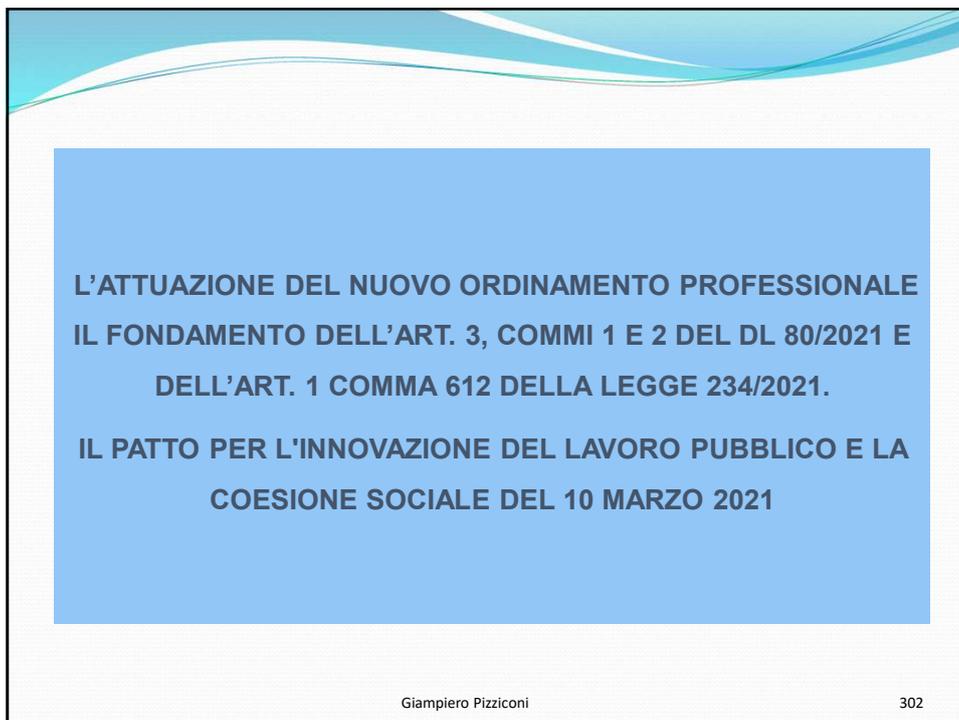
300



**I LIMITI COSTITUZIONALI: L'EQUILIBRIO DI BILANCIO.
RICHIAMO E RINVIO ALLE SLIDES PRECEDENTI.**

Giampiero Pizziconi 301

301



**L'ATTUAZIONE DEL NUOVO ORDINAMENTO PROFESSIONALE
IL FONDAMENTO DELL'ART. 3, COMMI 1 E 2 DEL DL 80/2021 E
DELL'ART. 1 COMMA 612 DELLA LEGGE 234/2021.
IL PATTO PER L'INNOVAZIONE DEL LAVORO PUBBLICO E LA
COESIONE SOCIALE DEL 10 MARZO 2021**

Giampiero Pizziconi 302

302

PATTO PER L'INNOVAZIONE DEL LAVORO PUBBLICO E LA COESIONE SOCIALE

Il Patto individua la flessibilità organizzativa delle Pubbliche Amministrazioni e l'incremento della loro rapidità di azione come obiettivi fondamentali di un processo di rinnovamento che le parti si impegnano a perseguire, con particolare riferimento a tre dimensioni: il lavoro, l'organizzazione e la tecnologia.....

... Inoltre, la costruzione di una nuova e moderna Pubblica Amministrazione si fonda sulla valorizzazione delle persone, attraverso percorsi di crescita e aggiornamento professionale, e sulla definizione di un piano delle competenze su cui costruire la programmazione dei fabbisogni e le assunzioni del personale.

....In questa ottica, il Patto afferma che ogni pubblico dipendente dovrà essere titolare di un diritto/dovere soggettivo alla formazione continua, al fine di essere realmente protagonista del cambiamento, e che la Pubblica Amministrazione dovrà utilizzare percorsi formativi di eccellenza, adatti alle persone e certificati.

303

PATTO PER L'INNOVAZIONE DEL LAVORO PUBBLICO E LA COESIONE SOCIALE

Attraverso i contratti collettivi del triennio 2019-2021, si procederà alla successiva rivisitazione degli ordinamenti professionali del personale, ricorrendo a risorse aggiuntive con la legge di bilancio per il 2022 e adeguando la disciplina contrattuale ai fabbisogni di nuove professionalità e competenze.

È necessario, inoltre, valorizzare specifiche professionalità non dirigenziali dotate di competenze specialistiche ed estendere i sistemi di riconoscimento delle competenze acquisite negli anni, anche tramite opportune modifiche legislative.

304

304

L'ART. 3, COMMI 1 E 2, DEL D.L. 9 GIUGNO 2021, N. 80.

Giampiero Pizziconi 305

305

DL 80/2021. Art. 3 COMMA 1

Misure per la valorizzazione del personale e per il riconoscimento del merito

1. All'[articolo 52 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165](#), il comma 1-bis è sostituito dal seguente:

«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.»

306

DL 80/2021. Art. 3 COMMA 2

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

307

L'ART. 1 COMMA 612 DELLA LEGGE 234/2021.

Giampiero Pizziconi

308

308

LEGGE 234/2021

ART.1 COMMA 612

.....Per il corrispondente personale dipendente da amministrazioni, istituzioni ed enti pubblici diversi dall'amministrazione statale, alle finalita' 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.**

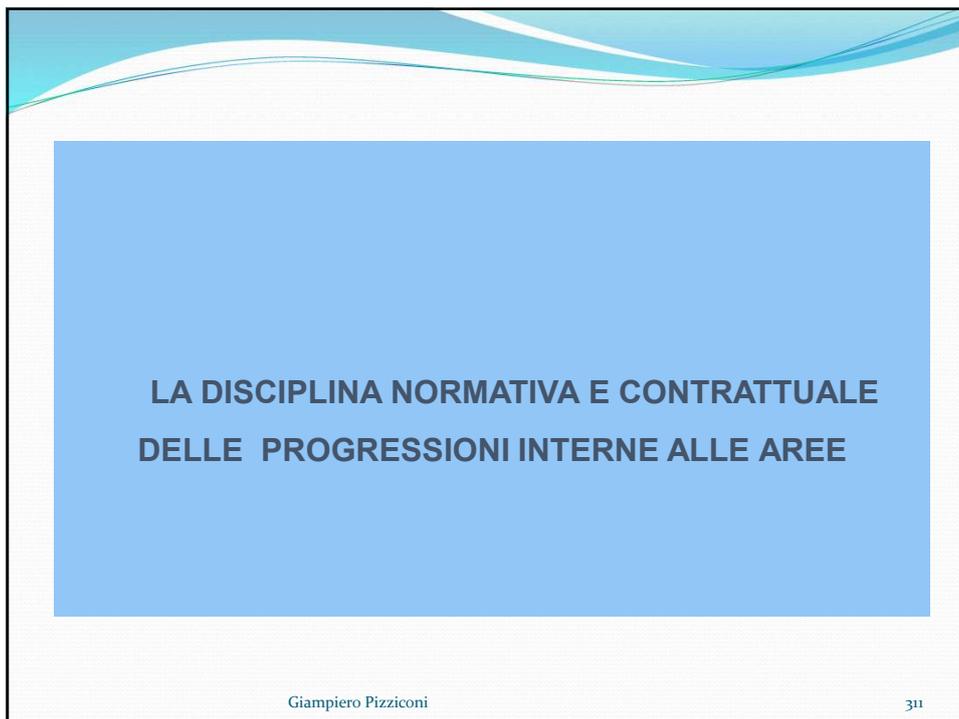
309

LEGGE 234/2021

ART.1 COMMA 604

.....604. Al fine di dare attuazione a quanto previsto dall'articolo 3, comma 2, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, le risorse destinate ai trattamenti accessori del personale dipendente dalle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono essere incrementate, rispetto a quelle destinate a tali finalità nel 2021, con modalità e criteri stabiliti dalla contrattazione collettiva nazionale relativa al triennio 2019-2021 o dai provvedimenti di determinazione o autorizzazione dei medesimi trattamenti, di una misura percentuale del monte salari 2018 da determinare, per le amministrazioni statali, nei limiti di una spesa complessiva di 110,6 milioni di euro a decorrere dall'anno 2022, al lordo degli oneri contributivi ai fini previdenziali e dell'imposta regionale sulle attività produttive, mediante l'istituzione nello stato di previsione del Ministero dell'economia e delle finanze di un apposito fondo con una dotazione di pari importo e, **per le restanti amministrazioni, a valere sui propri bilanci, con la medesima percentuale e i medesimi criteri previsti per il personale delle amministrazioni dello Stato, secondo gli indirizzi impartiti dai rispettivi comitati di settore ai sensi dell'articolo 47, comma 2, del predetto decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.**

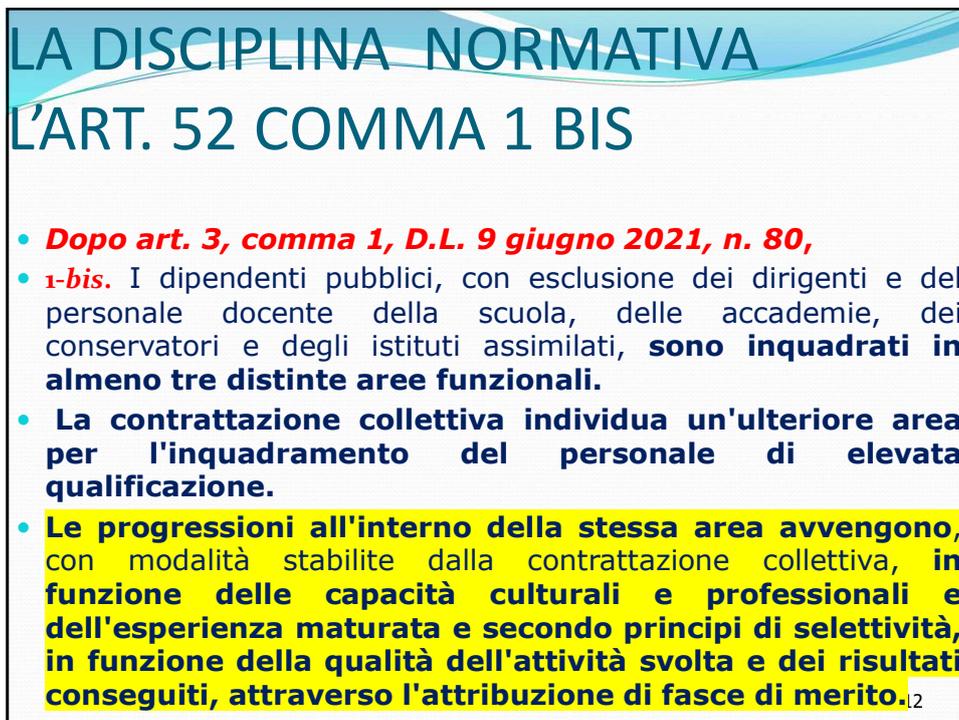
310



**LA DISCIPLINA NORMATIVA E CONTRATTUALE
DELLE PROGRESSIONI INTERNE ALLE AREE**

Giampiero Pizziconi 311

311



**LA DISCIPLINA NORMATIVA
L'ART. 52 COMMA 1 BIS**

- **Dopo art. 3, comma 1, D.L. 9 giugno 2021, n. 80,**
- **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.**¹²

312

Progressioni economiche interne all'area. Art. 14 CCNL 2019-2021

Il nuovo contratto collettivo modifica profondamente anche il sistema di attribuzione di nuove progressioni economiche.

- Viene previsto che, **al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area**, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più **“differenziali stipendiali”** di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio.

313

Progressioni economiche interne all'area. Art. 14 CCNL 2019-2021

- La misura annua lorda di ciascun **“differenziale stipendiale”**, da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area e sezione del sistema di classificazione, nell'allegata Tabella A.
- La medesima tabella evidenzia, altresì, il numero massimo di “differenziali stipendiali” attribuibili a ciascun dipendente, **per tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nella medesima area.**

314

Progressioni economiche interne all'area. Art. 14. Tabella A al CCNL 2019-2021

| TABELLA A MISURA ANNUA LORDA E NUMERO MASSIMO DI DIFFERENZIALI STIPENDIALI | | |
|---|--|---------------------------------------|
| AREA | Misura annua lorda differenziale stipendiale | Numero massimo di differenziali annuo |
| FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE | 1600 | 6 |
| ISTRUTTORI | 750 | 5 |
| OPERATORI ESPERTI | 650 | 5 |
| OPERATORI | 550 | 5 |

315

Progressioni economiche interne all'area. Art. 14 CCNL 2019-2021

- **Attribuzione dei “differenziali stipendiali:**
- **si configura come progressione economica all'interno dell'area** ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del D.lgs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori,
- **avviene mediante procedura selettiva di area**, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79,
- **nel rispetto delle modalità e dei criteri di attribuzione specificati e dettagliati direttamente dal CCNL (comma 2) e non demandati alla contrattazione integrativa.**

316

Progressioni economiche interne all'area. Art. 14 CCNL 2019-2021

- **La contrattazione integrativa** individua solo il numero di “differenziali stipendiali” attribuibili nell'anno per ciascuna area, in coerenza con le risorse previste nel fondo, nonché ulteriori criteri correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi, di cui all'art. 55.

317

Progressioni economiche interne all'area. Art. 14 CCNL 2019-2021

- **le progressioni economiche sono finanziate con le risorse fisse del fondo e sono attribuite con decorrenza 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di cui al comma 2 lett. b).**
- **I differenziali stipendiali cessano di essere corrisposti in caso di passaggio tra aree, fatto salvo quanto previsto all'art. 15 comma 3 (assegno personale riassorbibile in caso di trattamento economico acquisito superiore a quello iniziale dell'area)**

318

CLF 20 DICEMBRE 2022 N.186

- **I numero dei differenziali stipendiali indicati nella Tabella A) in calce al nuovo CCNL del comparto Funzioni Locali del 16.11.2022, si intende pari al numero massimo di volte in cui quel dipendente può essere beneficiario di una progressione orizzontale?**
- Il numero massimo di differenziali indicato nella citata tabella A va inteso come numero massimo di progressioni economiche acquisibili dal dipendenti durante tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nell'area, anche a seguito di mobilità ad altro ente o amministrazione.

319

CLF 20 AGOSTO 2023 N.219

- **I periodi di lavoro a tempo determinato che hanno preceduto la stabilizzazione possono concorrere ai fini della sussistenza dei requisiti di cui all'art. 14, comma 2, lett. a) del CCNL 16.11.2022?**
- I periodi di lavoro a tempo determinato che hanno preceduto la stabilizzazione si ritiene che possono concorrere ai fini della sussistenza del requisito di cui all'art. 14 comma 2 lett. a) del CCNL 16.11.2022, a condizione che siano stati prestati nella medesima categoria/area a cui si riferisce la progressione economica. Tale periodo rileverà anche ai fini dell'ulteriore requisito di ammissione relativo all'assenza negli ultimi due anni di provvedimenti disciplinari superiori alla multa.

320

CLF 20 AGOSTO 2023 N.220

- L'art. 14 del CCNL 16.11.2022 dedicato all'istituto delle progressioni economiche non riporta la previsione che era contenuta al comma 2 dell'art. 16 del CCNL 21.05.2018, ai sensi del quale la progressione economica doveva essere riconosciuta ad una quota limitata di dipendenti, questo vuol dire che il principio della cd. "quota limitata" è venuto meno?
- Il principio della cd. "quota limitata" che sottende alle procedure di progressione economiche all'interno delle aree, trattandosi di un principio di legge, previsto dall'art. 23 del D.Lgs 150/09, tutt'ora vigente, non può ritenersi disapplicato per il solo fatto che la nuova formulazione letterale dell'art. 14 del CCNL 16.11.2022 non lo cita espressamente. **ULTERIORE ESEMPIO DI RAPPORTO TRA LEGGE E CCNL**

321

CLF SETTEMBRE 2023 N.224

- In merito all'istituto delle progressioni economiche, così come oggi disciplinato dall'art. 14 del CCNL 16.11.2022, per il calcolo corretto del requisito di ammissione di cui al comma 2 lett. a) l'anno di attribuzione dell'ultima progressione è da comprendere?
- Come indicato al comma 2 lett. a) dell'art. 14 del CCNL 16.11.2022, possono partecipare alla procedura selettiva di progressione economica i lavoratori che negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; nel secondo capoverso della medesima lettera a) si precisa che "*ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate*"; pertanto, in continuità alla precedente disciplina contenuta all'art. 16 del CCNL 21.05.2018, ai fini della verifica del requisito di partecipazione (personale che negli ultimi tre anni non abbia beneficiato di alcuna progressione economica) l'anno di attribuzione è da considerarsi compreso.
- Esempio: un dipendente che ha beneficiato di una progressione economica con decorrenza 01.01.2020, potrà concorrere ad una successiva procedura, disposta ai sensi della nuova disciplina contrattuale, dal 01.01.2023

322

CLF NOVEMBRE 2023 N.233

- **In merito all'applicazione dell'art. 14 comma 2 lettera a) del CCNL 16.11.2022 – dedicato alle progressioni economiche, il requisito di ammissione relativo all'assenza negli ultimi 2 anni di procedimenti disciplinari, da quale data si deve verificare?**
- Con riferimento al quesito in esame, rilevato che la clausola contrattuale contenuta all'art. 14, comma 2, lett. a) del CCNL del comparto Funzioni Locali 16.11. 2022 non specifica la data cui fare riferimento per la verifica del requisito di ammissione legato "all'assenza negli ultimi 2 anni di provvedimenti disciplinari superiori alla multa", si ritiene che, per una questione di armonizzazione, tale data possa coincidere con la scadenza temporale della presentazione delle domande, di cui al successivo periodo della stessa lett. a), relativa alla verifica dell'assenza di procedimenti disciplinari in corso.

323

CLF GENNAIO 2024 N.244

- **In un Ente senza personale dirigenziale, ove gli incaricati di EQ valutano del personale assegnatogli appartenente alla stessa area (Funzionari EQ), è possibile stabilire, in sede di contrattazione integrativa, che ai fini delle procedure selettive di progressione economica di cui all'art. 14, del CCNL 16.11.2022, vengano fatte due distinte graduatorie: una per i Funzionari e l'altra per i titolari di incarico di Elevata Qualificazione?**
- In merito al quesito in oggetto, non può che evidenziarsi che, come noto, la norma di cui all'art. 14, comma 2, del CCNL 17.11.2022 recita "*L'attribuzione dei "differenziali stipendiali" ... avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate ...*" ragione per cui si ritiene che, alla luce della nuova formulazione letterale dell'articolato contrattuale, le procedure selettive devono avvenire per area. Qualora però, come nel caso di specie, si possa creare una situazione di palese conflitto di interesse tra valutato e valutatore si ritiene che si possano legittimamente fare due distinte graduatorie.

324

CLF APRILE 2024 N.259

- **Un dipendente cessato dal servizio in data 28 febbraio 2023, prima dell'entrata in vigore del nuovo ordinamento, utilmente collocato nella graduatoria di progressione economica, ai sensi dell'art. 14 del CCNL 16.11.2022, può essere beneficiario della stessa?**
- Come da orientamento già espresso (CFL 234), le progressioni economiche attivate per il 2023 secondo la disciplina dell'art. 16 del CCNL 16.11.2022 hanno decorrenza 1° gennaio 2023, pertanto, tutti i dipendenti utili in graduatoria e beneficiari della progressione, in quanto in possesso dei requisiti previsti, acquisiranno il differenziale stipendiale dal 1 di gennaio, a prescindere dalla data di cessazione in corso d'anno.

325

CLF APRILE 2024 N.260

- **Con riferimento al requisito di partecipazione alle progressioni economiche all'interno dell'area di inquadramento ai sensi dell'art. 14 del CCNL 16.11.2022 è possibile valorizzare il tempo determinato espletato nella ex categoria D3?**
- E' orientamento consolidato della scrivente Agenzia ritenere che i periodi di lavoro a tempo determinato possono essere presi in considerazione ai fini della verifica del possesso del requisito di ammissione alla procedura di progressione economica, di cui all'art. 14 comma 2 lett. a) del CCNL 16.11.2022, a condizione che siano stati svolti nella medesima area/profilo o comunque equivalente. Considerato che la categoria D3 per effetto del CCNL del 21.05.2018 era stata ricondotta all'unica categoria giuridica D, nel caso di specie è sicuramente possibile ritenere che trattasi della stessa categoria/area.

326

CLF APRILE 2024 N.261

- **Ai sensi dell'art. 14 del CCNL comparto Funzioni Locali del 16.11.2022 è ancora possibile l'attribuzione di differenziali stipendiali al personale comandato e distaccato presso altri enti, amministrazioni, aziende?**
- Con riferimento al quesito in esame, si osserva che la circostanza che la nuova clausola contrattuale sulla disciplina delle progressioni economiche, contenuta all'art. 14 del CCNL 16.11.2022, non contempra espressamente la partecipazione del personale comandato/distaccato presso altre PA alle predette procedure non pregiudica di certo la possibilità del personale in questione di partecipare alle stesse qualora sia in possesso dei requisiti ivi previsti.

327

LA DISCIPLINA DELLE MANSIONI: L'ART. 52 DEL DLGS 165/2001.

- *Dopo art. 3, comma 1, D.L. 9 giugno 2021, n. 80,*
- **1-bis.All'attuazione del presente comma si provvede nei limiti delle risorse destinate ad assunzioni di personale a tempo indeterminato disponibili a legislazione vigente.**

328

328

LA DISCIPLINA NORMATIVA E CONTRATTUALE
DELLE PROGRESSIONI TRA LE AREE (VERTICALI)

Giampiero Pizziconi 329

329

LA DISCIPLINA NORMATIVA.
L'ART. 52 COMMA 1 BIS

1-bis.....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.....PROCEDURE A REGIME

330

LA DISCIPLINA NORMATIVA. L'ART. 52 COMMA 1 BIS

1-bis.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.**
REGIME TRANSITORIO

331

Entrata in vigore della nuova classificazione. Art. 13, comma 6 CCNL 2019-2021

- Relativamente alle progressioni tra le aree, in applicazione dell'art. 52, comma 1- bis, penultimo periodo, del D.Lgs. n. 165/2001 - al fine di tener conto dell'esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza - **in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31/12/2025, alle procedure valutative sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella Tabella C di Corrispondenza (art. 13, comma 6).**

332

Progressioni economiche tra le Aree. Art. 15. Tabella C al CCNL

| Progressione tra categorie | Requisiti |
|--|--|
| da Area degli Operatori all'Area degli Operatori esperti | a) assolvimento dell'obbligo scolastico e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli Operatori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione, opportunamente valutabile; |
| da Area degli Operatori esperti all'Area degli Istruttori | a) diploma di scuola secondaria di secondo grado e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli Operatori esperti e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione ed opportunamente valutabile; oppure b) assolvimento dell'obbligo scolastico e almeno 8 anni di esperienza maturata nell'area degli Operatori esperti e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione ed opportunamente valutabile; |
| da Area degli Istruttori all'Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione | a) laurea (triennale o magistrale) e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli Istruttori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione ed opportunamente valutabile; oppure b) diploma di scuola secondaria di secondo grado ed almeno 10 anni di esperienza maturata nell'area degli Istruttori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione ed opportunamente valutabile. |

333

Entrata in vigore della nuova classificazione. Art. 13, comma 7 CCNL 2019-2021

- Le amministrazioni definiscono, in relazione alle caratteristiche proprie delle aree di destinazione e previo confronto con le OO.SS., i criteri per l'effettuazione delle procedure di progressione tra le aree, sulla base dei seguenti elementi di valutazione, a ciascuno dei quali deve essere attribuito un peso percentuale non inferiore al 20%:
- **esperienza maturata,**
- **titolo di studio**
- **e competenze professionali**

334

CCNL FUNZIONI LOCALI 2019-2021

ART. 13 COMMA 8

8. Le progressioni di cui al comma 6, ivi comprese quelle di cui all'art. 93 e art. 107, sono finanziate **anche (parola inserita in sede di sottoscrizione)** 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 monte salari dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del presente CCNL.**

335

LA DISCIPLINA DELLE MANSIONI:

L'ART. 52 DEL DLGS 165/2001.

• *Dopo art. 3, comma 1, D.L. 9 giugno 2021, n. 80,*

• **1-bis.All'attuazione del presente comma si provvede nei limiti delle risorse destinate ad assunzioni di personale a tempo indeterminato disponibili a legislazione vigente.**

336

336



337

Progressioni economiche fra le Aree. Art. 15. Inquadramento dell'istituto. Cenni e rinvio

- La progressione verticale è una procedura competitiva (comparativa o valutativa) volta al conseguimento di un **diverso status giuridico** del lavoratore.
- Si tratta di una **novazione** del rapporto di lavoro in quanto viene modificato il contenuto dell'obbligazione contrattuale che costituisce l'oggetto della prestazione contrattuale. (CI SI CHIEDE E' UNA NOVAZIONE PARZIALE O TOTALE DEL RAPPORTO? ATTESO CHE IL CCNL PREVEDE ALL'ART. 15 IL MANTENIMENTO DI ALCUNI ISTITUTI QUALI FERIE E RIA)
- Il lavoratore, a seguito del nuovo inquadramento giuridico è tenuto a fornire una prestazione di maggior valore qualitativo rispetto a quella inferiore di precedente inquadramento.
- **La fonte di regolazione di questo nuovo istituto è il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi**

338

Progressioni economiche fra le Aree. Art. 15. Inquadramento dell'istituto.

- Le nuove progressioni verticali possono avvenire solo a determinate condizioni, limiti e modalità e deve essere adottata dall'Ente una specifica disciplina regolamentare.
- Le modalità con cui si effettuerà la «valutazione comparativa» rientrano nell'ambito della potestà normativa (e quindi regolamentare)
- **La disciplina regolamentare deve essere particolarmente attenta a considerare le modalità con cui effettuare la valutazione comparativa cercando di considerare, quali fra gli elementi imprescindibili previsti dalla norma, possano essere qualificati come requisiti di accesso e quali invece come elementi di valutazione.**

339

Progressioni economiche fra le Aree. Art. 15. Procedure Transitorie. Art. 13 commi 6 e 7.

In applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.lgs. n. 165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e 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.**

340

**Progressioni economiche fra le Aree. Art. 15.
Procedure Transitorie. Art. 13 commi 6 e 7.**

In applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.lgs. n. 165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e 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.**

341

**Progressioni economiche fra le Aree. Art. 15.
Procedure Transitorie. Art. 13 commi 6 e 7.**

Le amministrazioni definiscono, in relazione alle caratteristiche proprie delle aree di destinazione e previo confronto di cui all'art. 5 (Confronto), i criteri per l'effettuazione delle procedure di cui al comma 6 sulla base dei seguenti elementi di valutazione a ciascuno dei quali deve essere attribuito un peso percentuale non inferiore al 20%:

- **a) esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato;**
- **b) titolo di studio;**
- **c) competenze professionali quali, a titolo esemplificativo, le competenze acquisite attraverso percorsi formativi, le competenze certificate (es. competenze informatiche o linguistiche), le competenze acquisite nei contesti lavorativi, le abilitazioni professionali.**

342

Progressioni economiche tra le Aree. Art. 15. Tabella C al CCNL

| Progressione tra categorie | Requisiti |
|--|--|
| da Area degli Operatori all'Area degli Operatori esperti | a) assolvimento dell'obbligo scolastico e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli Operatori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione, opportunamente valutabile; |
| da Area degli Operatori esperti all'Area degli Istruttori | a) diploma di scuola secondaria di secondo grado e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli Operatori esperti e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione ed opportunamente valutabile; oppure b) assolvimento dell'obbligo scolastico e almeno 8 anni di esperienza maturata nell'area degli Operatori esperti e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione ed opportunamente valutabile; |
| da Area degli Istruttori all'Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione | a) laurea (triennale o magistrale) e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli Istruttori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione ed opportunamente valutabile; oppure b) diploma di scuola secondaria di secondo grado ed almeno 10 anni di esperienza maturata nell'area degli Istruttori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione ed opportunamente valutabile. |

343

Progressioni economiche fra le Aree. Art. 15. Procedure a regime.

•Gli Enti disciplinano le progressioni tra le aree tramite procedura comparativa basata:

- sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità;
- 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;
- sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti.

344

Progressioni tra le aree. Art. 15

- In caso di passaggio all'area immediatamente superiore, **il dipendente è esonerato dal periodo di prova** (ai sensi dell'art. 25, comma 2) e, nel rispetto della normativa vigente, **conserva le giornate di ferie maturate e non fruito, nonché l'eventuale retribuzione individuale di anzianità (RIA, che, quindi, non confluisce nel Fondo risorse decentrate). NOVAZIONE PARZIALE??**
- Al dipendente viene attribuito il tabellare iniziale per la nuova area. **Qualora il trattamento economico in godimento, acquisito per effetto della progressione economica, risulti superiore al tabellare iniziale per la nuova area, il dipendente interessato conserva altresì tale differenza a titolo di assegno personale, a valere sul fondo per le risorse decentrate, assorbibile con le successive progressioni economiche all'interno della stessa area.**

345

BREVI CONSIDERAZIONI IN ORDINE AI VINCOLI
COSTITUZIONALI E NORMATIVI CHE INCIDONO
SULL'APPLICAZIONE DEGLI ISTITUTI CONTRATTUALI
RELATIVI ALLE PROGRESSIONI VERTICALI (TRA AREE)

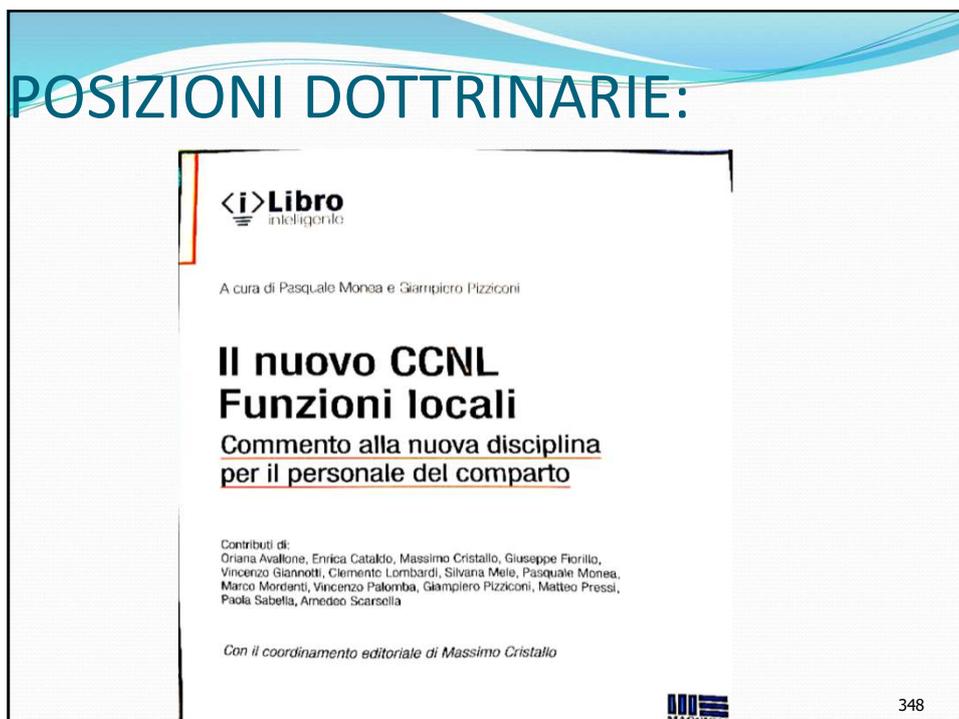
Giampiero Pizziconi

346

346



347



348

VINCOLI ALLE PROGRESSIONI NEL REGIME TRANSITORIO ART. 13

- il ricorso da parte dell'ente locale alle procedure transitorie di cui all'art. 13 mediante finanziamento attinto solo dallo 0,55% del monte salari, ai sensi dell'articolo 1, comma 612, della legge 234 del 30 dicembre 2021, non impone la riserva dei posti del 50% delle posizioni disponibili all'accesso dall'esterno;

Giampiero Pizziconi

349

349

VINCOLI ALLE PROGRESSIONI NEL REGIME TRANSITORIO ART. 13

- il ricorso da parte dell'ente locale alle procedure transitorie di cui all'art. 13 mediante finanziamento attinto in parte dallo 0,55% del monte salari ai sensi dell'articolo 1, comma 612, della legge 234 del 30 dicembre 2021, ed in parte dalle capacità assunzionali da individuarsi applicando per singolo ente la normativa vincolistica in tema di assunzioni (per gli enti locali l'art. 33 del decreto legge 34/2019), impone la riserva del 50% delle posizioni disponibili all'accesso dall'esterno solo per le posizioni finanziate dalle capacità assunzionali;

Giampiero Pizziconi

350

350

VINCOLI ALLE PROGRESSIONI A REGIME ART. 13

- il ricorso da parte dell'ente locale alle procedure transitorie di cui all'art. 13 mediante finanziamento attinto dalle sole risorse destinate alle capacità assunzionali da individuarsi applicando per singolo ente la normativa vincolistica in tema di assunzioni (per gli enti locali l'art. 33 del decreto legge 34/2019), impone la riserva del 50% delle posizioni disponibili all'accesso dall'esterno.

Giampiero Pizziconi 351

351

LE POSIZIONI DI ARAN

Giampiero Pizziconi 352

352

IL PARERI ARAN CFL 207 E 208

- Tale lettura appare suffragata da posizioni interpretative assunte dall'ARAN con apposito Orientamento applicativo, che contempla istituti applicativi delle disposizioni normative di cui al richiamato art. 52, comma 1 bis del d.lgs 165/2001.
- In particolare, ci si riferisce ai recenti Orientamenti applicativi **CFL 207 e 208/2023 redatti di concerto con il Dipartimento della Funzione Pubblica e la Ragioneria Generale dello Stato** i cui approdi sono ampliamenti anticipati nel testo Maggioli sopra richiamato.

Giampiero Pizziconi

353

353

PARERE ARAN CF 208 PROCEDURA TRANSITORIA E A REGIME PER LE PROGRESSIONI VERTICALI

Quali sono le differenze e gli elementi comuni tra le progressioni tra le aree a regime ex art. 15 del CCNL 16/11/2022 e le progressioni tra le aree con la procedura transitoria di cui all'art. 13, comma 6 del medesimo CCNL?

- **1) DIFFERENZE**
- **La prima differenza** concerne i **requisiti**: nella procedura transitoria (fino al 31/12/2025), i requisiti sono quelli della tabella di C di Corrispondenza allegata al CCNL (titolo di studio + esperienza), che dà la possibilità di candidarsi anche a coloro che hanno un titolo di studio immediatamente inferiore a quello richiesto per l'accesso dall'esterno, ma sono in possesso di un numero maggiore di anni di esperienza; nella procedura a regime, i requisiti sono quelli previsti dall'art. 52, comma 1-bis, del d.lgs. n. 165/2001.

354

PARERE ARAN CFL 208 PROCEDURA TRANSITORIA E A REGIME PER LE PROGRESSIONI VERTICALI

La seconda differenza riguarda i **criteri selettivi**: nella procedura transitoria, i criteri sono quelli previsti dall'art. 13, comma 7, del CCNL 16 novembre 2022 (esperienza, titolo di studio e competenze professionali) e ciascuno di tali criteri deve avere un peso non inferiore al 20%; nella procedura a regime, i criteri sono quelli previsti dall'art. 15 del medesimo CCNL e dal nuovo art. 52, comma 1-bis del d. lgs. n. 165/2001 (valutazione positiva conseguita negli ultimi tre anni di servizio, titoli o competenze professionali, titoli di studio ulteriori rispetto a quelli richiesti per l'accesso dall'esterno, numero e tipologia degli incarichi rivestiti).

355

PARERE ARAN CFL 208 PROCEDURA TRANSITORIA E A REGIME PER LE PROGRESSIONI VERTICALI

La terza differenza riguarda le **relazioni sindacali**: nella procedura transitoria, i criteri più specifici che declinano i criteri generali stabiliti dal contratto, nonché i pesi loro attribuiti, sono definiti dalle amministrazioni previo confronto con i sindacati; nella procedura a regime, non è previsto il previo confronto con i sindacati sui criteri.

356

PARERE ARAN CFL 208 PROCEDURA TRANSITORIA E A REGIME PER LE PROGRESSIONI VERTICALI

La quarta differenza riguarda il **finanziamento**: le progressioni tra le aree effettuate con la procedura transitoria (fino al 31/12/2025) sono finanziate dalle risorse determinate ai sensi dell'art. 1, comma 612 della legge n. 234 del 30 dicembre 2021 (Legge di bilancio 2022) in misura non superiore allo 0,55% del monte salari dell'anno 2018, oltreché dalle facoltà assunzionali; quelle effettuate con la procedura a regime sono invece finanziate solo dalle facoltà assunzionali.

Si ricorda che l'utilizzo delle facoltà assunzionali per le progressioni tra le aree, sia per le procedure a regime che per le procedure effettuate durante la fase transitoria, è possibile nella misura massima del 50% del fabbisogno.

Le risorse di cui all'art. 1, comma 612, della legge n. 234 del 30 dicembre 2021, in quanto risorse attribuite alla contrattazione collettiva il cui utilizzo è limitato alla sola fase transitoria di prima applicazione del nuovo sistema di classificazione ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del d.lgs. n. 165/2001, possono invece essere destinate integralmente alle progressioni tra le aree.

357

PARERE ARAN CFL 208 PROCEDURA TRANSITORIA E A REGIME PER LE PROGRESSIONI VERTICALI

• 2) ELEMENTI COMUNI

- In entrambi i casi:
 - vi è una **procedura** che prevede: un bando, una istanza di ammissione alla procedura da parte del dipendente, un'ammissione alla procedura dopo la verifica dei requisiti, una fase istruttoria per l'attribuzione dei punteggi, un ordine di merito finale tra i candidati in base al quale sono individuati coloro che conseguono la progressione nella nuova area;
 - la progressione deve essere prevista nel **piano dei fabbisogni (oggi confluito nel PIAO)**;
 - occorre garantire che una percentuale almeno pari al 50% del personale reclutato con le ordinarie facoltà assunzionali sia destinata all'**accesso dall'esterno**, in base a quanto previsto dall'art. 52 comma 1-bis del d. lgs. n. 165/2001, in coerenza con i principi, anche di rango costituzionale, che regolano l'accesso alla PA. .
***Orientamento applicativo redatto di concerto con il Dipartimento della Funzione Pubblica e la Ragioneria Generale dello Stato.**

358

PARERE ARAN CFL 207 PROCEDURA TRANSITORIA E A REGIME PER LE PROGRESSIONI VERTICALI

- **Qual è il consumo di budget nel caso di progressione tra le aree di cui all'art. 13, comma 6 del CCNL 16.11.2022 da imputare allo 0,55 % del ms. 2018?**
- In caso di progressione tra le aree di cui all'art. 13, comma 6 del CCNL 16.11.2022, il consumo di risorse da imputare allo 0,55% del monte salari 2018 è dato dalla differenza tra i valori annuali di stipendio tabellare + quota dell'indennità di comparto a carico del bilancio dell'area di destinazione e stipendio tabellare + quota dell'indennità di comparto a carico del bilancio dell'area di appartenenza. Si ricorda che, in base al nuovo contratto, i valori dello stipendio tabellare vanno assunti nei nuovi importi annuali (ricalcolati su 13 mensilità) previsti dalla tabella G allegata al CCNL. I valori dell'indennità di comparto a carico del bilancio restano, invece, quelli di cui alla tabella D, colonna 1 del CCNL 22/1/2004 (ricalcolati su base annua per 12 mensilità, ovviamente tenendo conto delle corrispondenze tra precedenti categorie e nuove aree), dal momento che i CCNL successivi non ne hanno previsto la rivalutazione. ***Orientamento applicativo redatto di concerto con il Dipartimento della Funzione Pubblica e la Ragioneria Generale dello Stato.**

359

PARERE ARAN CFL 209 PROCEDURA TRANSITORIA E A REGIME PER LE PROGRESSIONI VERTICALI

- **Con riferimento alla FAQ che affronta il tema delle progressioni tra le aree nel comparto delle Funzioni locali, si chiede di chiarire quale rapporto sussista tra numero di assunzioni dall'esterno e numero di progressioni verticali sia durante il cosiddetto periodo transitorio di prima applicazione del nuovo ordinamento che nella fase di applicazione a regime.**

360

PARERE ARAN CFL 209 PROCEDURA TRANSITORIA E A REGIME PER LE PROGRESSIONI VERTICALI

- Il CCNL del 16 novembre 2022 ha tracciato una distinzione molto netta tra le due diverse tipologie di procedure di progressione verticale:
- - procedure “ordinarie”, la cui disciplina, ancorché richiamata nei contratti (si veda art. 15, comma 1 del richiamato CCNL), trae origine unicamente dalla legge (considerata anche la riserva di legge in materia);
- - procedure “speciali”, temporalmente limitate alla finestra temporale compresa tra il 1° aprile 2023 ed il 31 dicembre 2025, la cui disciplina è invece prevista nel CCNL (si veda art. 13 commi 6, 7, 8), con criteri valutativi e selettivi analoghi a quelli previsti dalla legge, con una parziale deroga al possesso dei titoli di studio richiesti per l’accesso dall’esterno e con rinvio a regolazioni di maggior dettaglio che dovranno essere adottate dagli enti, previo confronto sindacale.
- Nella FAQ citata nel quesito posto è stato già chiarito quali siano gli elementi comuni e le differenze tra le due tipologie di procedure sopra ricordate (per ulteriori approfondimenti, si rinvia alla suddetta FAQ).

361

PARERE ARAN CFL 209 PROCEDURA TRANSITORIA E A REGIME PER LE PROGRESSIONI VERTICALI

- È utile ricordare che i contratti hanno potuto disciplinare procedure speciali di progressione verticale, nella fase di prima applicazione del nuovo ordinamento, in forza della norma contenuta nell’art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo del d. lgs. n. 165/2001, introdotta dall’art. 3, comma 1, D.L. 9 giugno 2021, n. 80.
- Tale norma prevede, come è noto, che *"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"*.

362

PARERE ARAN CFL 209 PROCEDURA TRANSITORIA E A REGIME PER LE PROGRESSIONI VERTICALI

- **Con la novella introdotta dall'art. 3 del D.L. 80/2019 – articolo, tra l'altro, rubricato “Misure per la valorizzazione del personale e per il riconoscimento del merito” – è stato conferito uno specifico mandato alla contrattazione nazionale di disciplinare, in sede di revisione degli ordinamenti professionali, sistemi di valorizzazione del personale in servizio, anche in deroga al titolo di studio richiesto dall'esterno, sulla base di criteri volti alla valorizzazione dell'esperienza e della professionalità maturata ed effettivamente utilizzata dall'amministrazione. Di tutta evidenza, in tale disposizione, la finalità di valorizzazione del personale interno.**

363

PARERE ARAN CFL 209 PROCEDURA TRANSITORIA E A REGIME PER LE PROGRESSIONI VERTICALI

- **Il legislatore ha non solo dato mandato alla contrattazione collettiva di disciplinare “speciali procedure di valorizzazione del personale”, ma ha anche reso possibile lo stanziamento di apposite risorse finanziarie finalizzate a sostenerne l'applicazione.**
- **Si tratta delle risorse di cui all'art. 1, comma 612, della Legge n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022).**

364

PARERE ARAN CFL 209 PROCEDURA TRANSITORIA E A REGIME PER LE PROGRESSIONI VERTICALI

- Nel FAQ citata (i cui contenuti sono stati condivisi con Dipartimento della Funzione pubblica e Ministero dell'economia e delle finanze) si sostiene che le risorse stanziare ai sensi dell'art. 1, comma 612, della Legge n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022) - in una misura non superiore allo 0,55% del m.s. 2018 - possano essere integralmente destinate a progressioni verticali effettuate con procedura speciale.
- Tale orientamento poggia sui seguenti dati normativi.

365

PARERE ARAN CFL 209 PROCEDURA TRANSITORIA E A REGIME PER LE PROGRESSIONI VERTICALI

In primo luogo, sul citato comma 612 della legge di bilancio per il 2022. La norma prevede, per le amministrazioni statali, uno stanziamento aggiuntivo destinato ai rinnovi contrattuali del triennio 2019-2021 e, per le altre amministrazioni, la possibilità di stanziare risorse, a carico dei propri bilanci, entro i medesimi limiti finanziari.

Si tratta, con ogni evidenza, di risorse destinate ad incrementi retributivi, seppure di una natura particolare, in quanto finalizzate a sostenere la fase di definizione e prima applicazione dei nuovi ordinamenti professionali. (PERSONALE IN SERVIZIO)

366

PARERE ARAN CFL 209 PROCEDURA TRANSITORIA E A REGIME PER LE PROGRESSIONI VERTICALI

È utile ricordare che tali risorse sono state previste non per tutto il personale pubblico, ma solo per il personale interessato dal processo di revisione degli ordinamenti professionali.

La destinazione integrale a progressioni verticali, effettuate con procedura speciale, in un periodo temporalmente definito, coincidente con la fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale, appare dunque coerente con la loro natura (risorse destinate al rinnovo contrattuale) e con la loro esplicita finalizzazione (definire i nuovi ordinamenti professionali del personale).

367

PARERE ARAN CFL 209 PROCEDURA TRANSITORIA E A REGIME PER LE PROGRESSIONI VERTICALI

- In secondo luogo, l'orientamento anzidetto è supportato dalla disciplina contrattuale. L'art. 13, comma 8 del CCNL prevede, infatti, che le risorse in questione siano integralmente destinate alle progressioni verticali speciali poste in essere nella fase di prima applicazione dei nuovi ordinamenti (dal 1° aprile 2023 al 31 dicembre 2025).
- **Sulla base delle richiamate discipline, gli enti hanno dunque la possibilità di stanziare risorse contrattuali aggiuntive per le procedure speciali di progressione verticale effettuate ai sensi dell'art 13, commi 6, 7 e 8 del CCNL 16 novembre 2022 e dell'art. 52, comma 1-bis penultimo periodo del d. lgs. n. 165/2001, in una misura massima dello 0,55% del m.s. 2018 ed in coerenza con i fabbisogni di personale**

368

PARERE ARAN CFL 209 PROCEDURA TRANSITORIA E A REGIME PER LE PROGRESSIONI VERTICALI

- **Se decidono in tal senso, tutte le risorse stanziare sono destinate a progressioni verticali speciali della fase transitoria.**
- **È il caso di precisare che tali risorse possono essere previste in forza di una disposizione di contratto collettivo nazionale e, quindi, indipendentemente dalle condizioni che rendono possibile lo stanziamento di risorse destinate ad assunzioni, in base alle previsioni di legge che regolano le assunzioni nelle amministrazioni del comparto.**
- **Ovviamente, gli enti continuano ad avere la possibilità di stanziare, in coerenza con i propri fabbisogni, anche le ordinarie risorse assunzionali, sussistendone le condizioni (in particolare per quanto concerne il rispetto dei parametri di sostenibilità finanziaria).**
- **In tal caso, essi operano, tuttavia, nell'ambito delle previsioni di legge che regolano le assunzioni di personale. Dovranno, pertanto, garantire in misura adeguata l'accesso dall'esterno di cui è pianificata la copertura (cioè nella misura minima del 50% dei posti da coprire, finanziati con ordinarie risorse assunzionali).**

369

PARERE ARAN CFL 209 PROCEDURA TRANSITORIA E A REGIME PER LE PROGRESSIONI VERTICALI

- **In conclusione:**
- **- se gli enti decidono di stanziare le risorse ai sensi del comma 612, tutte le risorse stanziare sono destinate a progressioni verticali di cui all'art. 13;**
- **- se decidono di stanziare, in aggiunta alle prime, ordinarie risorse destinate ad assunzioni (nel rispetto dei limiti previsti dalla legge per le assunzioni di personale), dovranno garantire in misura adeguata l'accesso dall'esterno (almeno 50% dei posti finanziati con tali risorse).**
-

370

CALCOLO DELLO 0,55% DEL MONTE SALARI.

Giampiero Pizziconi 371

371

PARERE ARAN CFL 229 - CALCOLO MONTE SALARI

- **Si chiede di conoscere le modalità di calcolo dell'importo da destinare a progressioni tra le aree ai sensi dell'art. 13, comma 8 del CCNL 16/11/2022 e, in particolare, se detta disponibilità massima, una volta interamente utilizzata, si ricostituiscia anche per gli anni successivi, dimodoché allo 0,55 per cento utilizzato il primo anno sia sommabile un ulteriore 0,55% anche l'anno successivo e così via.**
- Al riguardo, si osserva che l'utilizzo delle risorse in questione – limitato, come è noto, al periodo di prima applicazione delle nuove disposizioni concernenti il nuovo sistema di classificazione e, quindi, fino al 31 dicembre 2025, come disposto dall'art. 13, comma 6 del CCNL 16.11.2022 - impegna stabilmente delle risorse finanziarie, sia per l'anno in cui avviene la progressione che per i successivi. Si osserva, inoltre, che lo 0,55% del monte salari 2018 rappresenta un limite massimo.
- Di conseguenza, se l'ente ha utilizzato tutta la disponibilità massima il primo anno non avrà più spazio per ulteriori progressioni verticali finanziate dallo 0,55% negli anni successivi. Diversamente, se nel 2023 ha utilizzato parzialmente l'importo massimo, ad esempio, per un importo, dello 0,15% avrà spazio per ulteriori utilizzi di risorse nei due anni successivi (il 2024 e il 2025), comunque complessivamente non superiori allo 0,40% residuo.
- Ad esempio: se nel 2023 è stato utilizzato un importo pari allo 0,15% del m.s. 2018 e nel 2024 un ulteriore importo pari allo 0,30%, nel 2025 sarà possibile stanziare fino ad un ulteriore 0.10%.

372

PARERE ARAN CFL 254 - CALCOLO MONTE SALARI

- Lo 0,55% del monte salari 2018 richiamato dall'art. 1, comma 612, della Legge n. 234 del 30.12.2021 e all'art. 13 CCNL Funzioni Locali 2019-2021, ai fini dell'espletamento delle progressioni tra le Aree cd "in deroga", viene calcolato al netto o al lordo degli oneri riflessi?
- Lo 0,55% di cui all'art. 1, comma 612, della Legge n. 234 del 30.12.2021, come richiamato all'art. 13 del CCNL 16.11.2022 è calcolato sul monte salari dell'anno 2018.
- Quando il contratto collettivo utilizza l'espressione "monte salari", come nel caso di specie (e fatte salve eventuali diverse specificazioni), si riferisce al complesso delle retribuzioni "lordo dipendente" e, quindi, al netto degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione.
- L'applicazione dello 0,55% al "monte salari", così come sopra definito, determina, come risultato, una quantità di risorse "al netto degli oneri riflessi" a cui l'amministrazione deve aggiungere gli oneri riflessi a suo carico.
- Si chiarisce con un esempio:
 - - un'amministrazione ha avuto nel 2018 un monte salari di 1.500.000 Euro (netto oneri riflessi);
 - - si ipotizzi che detta amministrazione abbia deciso di stanziare le risorse nella misura massima consentita (0,55%);
 - - la provvista finanziaria "netto oneri riflessi" è di 8.250 Euro;
 - - la provvista finanziaria "lordo oneri riflessi" (oneri riflessi al 37%) è di 11.302,50.
 - - tale provvista finanziaria "lordo oneri riflessi" copre l'intera spesa sostenuta dall'amministrazione al "lordo degli oneri riflessi".

373

GLI ADEMPIMENTI PRODROMICI AL RICORSO ALLE PROGRESSIONI EX ART. 13 E 15 DEL CCNL 2019-2021

Giampiero Pizziconi

374

374

ADEMPIMENTI PER LE PROGRESSIONI

- ove un ente voglia far ricorso all'utilizzo delle procedure sia transitorie di cui al quinto periodo dell'articolo 52, comma 1 bis, e dell'art. 13 commi 6 e 8 del nuovo CCNL, sia a regime di cui al quarto periodo di detto comma e dell'art. 15 del CCNL, **deve necessariamente contemplare tali ipotesi nell'ambito del Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) di cui all'art. 6 del d.lgs 165/2001 oggi confluito nel PIAO, che, costituisce adempimento necessitato per procedere al soddisfacimento del fabbisogno di personale**

Giampiero Pizziconi

375

375

ADEMPIMENTI PER LE PROGRESSIONI

- Ai fini della redazione del PTFP è necessario innanzitutto prendere atto delle disposizioni previste dal d.lgs. 75/2017 e dalle successive linee di indirizzo contemplate nella Circolare della Funzione pubblica del maggio 2018 che hanno modificato radicalmente i criteri ed i principi ai quali devono obbligatoriamente attenersi le amministrazioni pubbliche nella programmazione del fabbisogno di personale.
- **L'adozione del PTFP, che costituisce un vincolo al cui inadempimento consegue il divieto di assunzioni, da parte delle amministrazioni deve essere finalizzata alla realizzazione dell'ottimale impiego e distribuzione delle risorse umane per perseguire gli obiettivi definiti nel piano della performance.**

Giampiero Pizziconi

376

376

ADEMPIMENTI PER LE PROGRESSIONI

- Prima di ricorrere a nuove assunzioni, l'ente dovrebbe procedere **dunque:**
- **ad una mappatura delle competenze interne, come peraltro suggerito dalle suddette linee d'indirizzo, per verificare la possibilità di ricorrere a forme di riconversione professionale delle risorse umane presenti nell'ottica di un generale recupero di efficienza, operazione che potrebbe limitare il ricorso a professionalità esterne;**
- **alla eventuale conclusione di accordi tra amministrazioni per l'esercizio unitario delle funzioni**

377

377

ADEMPIMENTI PER LE PROGRESSIONI

- si ritiene che l'individuazione delle posizioni disponibili cui parametrare la riserva all'accesso dall'esterno ex art. 52, comma 1 bis, quarto e quinto periodo del d.lgs165/2001 e art. 13 e 15 del nuovo CCNL, **non debba necessariamente far riferimento alle posizioni cessate nell'anno e o negli anni precedenti ma, a quelle che nella prospettiva della necessaria riparametrazione dell'assetto organizzativo dell'ente locale, nella logica che abbandona l'assetto statico della dotazione organica per abbracciare quello dinamico del limite di spesa massima potenziale, la *governance*, anno dopo anno, individuerà con il PTFP utilizzando le risorse finanziarie disponibili**
- **Quelle cioè** derivate dalla spesa per cessazioni e sempre nel rispetto dei vincoli di spesa e assunzionali **(per gli enti locali, art. 33 del decreto legge 34/2019).**

Giampiero Pizziconi

378

378

ADEMPIMENTI PER LE PROGRESSIONI

- la gestione del vincolo di derivazione costituzionale del rispetto della riserva di accesso dall'esterno non necessariamente dovrà "camminare" temporalmente e parallelamente al ricorso alle procedure di passaggio tra le aree.
- Se, infatti, l'ente locale dovesse adeguatamente motivando e compiutamente indicando nel PTFP, l'esigenza di ricorrere prima alle procedure tra aree utilizzando capacità assunzionali pregresse potrà farlo rinviando l'attivazione della riserva dei posti all'esterno all'anno successivo. **Importante, è che non eluda il vincolo costituzionale nell'ambito nella programmazione triennale**

Giampiero Pizziconi

379

379

POSIZIONI GIURISPRUDENZIALI E INTERPRETATIVE SULLE PROGRESSIONI VERTICALI

Giampiero Pizziconi

380

380

**PROGRESSIONI VERTICALI E CONSUMI DEL BUDGET
ASSUNZIONALE: SEZIONE ABRUZZO 272/2022 (VEDASI
PARERE ARAN 208/2023)**

Giampiero Pizziconi 381

381

**SEZIONE CONTROLLO ABRUZZO
272/2022**

- **QUESITO:** *alla luce delle nuove regole assunzionali, dettate dal d.l. 34/2019 convertito con modificazioni dalla L. 28 giugno 2019, n. 58 (...) che determina la capacità assunzionale dell'ente sulla base della cosiddetta <sostenibilità finanziaria>, qualora l'ente intendesse procedere all'interno della programmazione del fabbisogno di personale all'attivazione di progressioni verticali ai sensi dell'art. 52 comma 1 bis del d. lgs. 165/2001: 1. Il budget assunzionale deve ritenersi eroso per l'integrale costo della retribuzione relativa alla nuova categoria di inquadramento oppure per l'importo differenziale fra la categoria di provenienza e quella di destinazione? 2. La spesa annuale del personale ai sensi del comma 557 della legge 296/2006 risulterà incrementata per il solo importo differenziale?"*

382

SEZIONE CONTROLLO ABRUZZO 272/2022

- **La sezione dopo aver richiamato il regime vincolistico di spesa e assunzionale degli enti locali (art. 1 comma 557 legge 296/2006 e art. 33 Decreto legge 34 2019) richiama alcuni principi interpretativi della Corte costituzionale e di Cassazione quali:**

383

SEZIONE CONTROLLO ABRUZZO 272/2022

1. La Corte costituzionale ha affermato che: *“anche il passaggio dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni ad una fascia funzionale superiore - comportando l'accesso ad un nuovo posto di lavoro corrispondente a funzioni più elevate - è soggetto alla regola del pubblico concorso enunciata dal terzo comma dell'art. 97 della Costituzione”* (cfr. sent. Corte cost. 23 luglio 2002, n. 373; cfr. anche, conformi: nn. 194 e 218 del 2002; 1 del 1999, 320 del 1997).

384

SEZIONE CONTROLLO ABRUZZO 272/2022

1. Le Sezioni Unite della Corte di Cassazione aderendo a questo orientamento hanno precisato che: la “(...) *progressione verticale che consiste nel passaggio ad un'altra area professionale, ossia ad una posizione funzionale qualitativamente diversa, - è - tale da comportare una novazione oggettiva del rapporto di lavoro*” (cfr. Corte di cassazione SS.UU. civ. 20 ottobre 2017; cfr. anche, conforme: SS.UU. civ. 20 dicembre 2016, n. 26270).

385

SEZIONE CONTROLLO ABRUZZO 272/2022

- La progressione verticale di cui all'art. 52, comma 1-bis, d.lgs. n. 165 del 2011 comporta l'accesso del dipendente ad un nuovo posto di lavoro, si risolve in una ipotesi di novazione oggettiva, e perciò impone di ritenere che il *budget* assunzionale è eroso per l'integrale costo della retribuzione relativa alla nuova posizione di inquadramento.

386

SEZIONE CONTROLLO ABRUZZO 272/2022

- L'interpretazione è coerente con l'indirizzo di questa Corte, secondo il quale il limite individuato dall'art. 33, comma 2, d.l. n. 34 del 2019: *"(...) non consente all'ente di esercitare la facoltà assunzionale qualora tale scelta si traduca in un ulteriore appesantimento della spesa corrente, con conseguenti possibili ricadute sulla capacità di assicurare il rispetto dell'equilibrio di bilancio"*, tanto che *"(...) anche la sostituzione del personale cessato dal servizio in corso d'anno costituisce assunzione di personale, possibile entro i limiti della capacità assunzionale dell'ente"* (cfr. delib. n. 167/2021/PAR Sez. contr. Lombardia; cfr. anche n. 106/2021/PAR Sez. contr. Lombardia; n. 106/2021/PAR/ Sez. contr. Piemonte; n. 15/2021/PAR Sez. contr. Veneto).

387

SEZIONE CONTROLLO ABRUZZO 272/2022

- laddove si verifichi assunzione di personale, come nell'ipotesi di progressione verticale, per la ragione sopra evidenziata, il *budget* assunzionale deve ritenersi eroso per l'integrale importo della retribuzione, con le precisazioni che seguono.

388

CASSAZIONE SS UU 8985 2018

- **3...d)** per "procedure concorsuali di assunzione" - attribuite alla giurisdizione del giudice amministrativo, perché ascritte al diritto pubblico ed all'attività autoritativa dell'amministrazione - si intendono non soltanto quelle preordinate alla costituzione "ex novo" dei rapporti di lavoro (come le procedure aperte a candidati esterni, ancorché vi partecipino soggetti già dipendenti pubblici), ma anche i procedimenti concorsuali interni, destinati a consentire l'inquadramento dei dipendenti in "aree" funzionali o categorie più elevate, con "novazione oggettiva" dei rapporti di lavoro (Cass. SU 26 marzo 2014, n. 7171; Cass. SU 20 dicembre 2016, n. 26270; Cass. SU 9 aprile 2010, n. 8424 e n. 8425);

389

CASSAZIONE SS UU 8985 2018

- **5.....** si è pervenuti all'orientamento attuale e ormai consolidato in base al quale **i concorsi riservati ai dipendenti "interni" si considerano rivolti alla "assunzione pertanto**, le relative controversie sono sottratte alla giurisdizione del giudice ordinario, in favore del giudice amministrativo - **se risultano finalizzati a "progressioni verticali" consistenti nel passaggio a posizioni funzionali qualitativamente diverse, che sia tale da comportare "una novazione oggettiva del rapporto di lavoro"**, mentre restano devolute alla giurisdizione del giudice ordinario le procedure per lo "scorrimento orizzontale" da una posizione ad un'altra all'interno della stessa area funzionale (vedi sentenze citate sub punto 3, lett. f, cui adde: Cass. SU 8 maggio 2006, n. 10419).

390

CASSAZIONE SS UU 8985 2018

- **6.** . Ne deriva che, per effetto del suddetto indirizzo - assunto al rango di "diritto vivente" e basato sulla lettura estensiva, nei sensi sopra precisati, del vocabolo "assunzione" - il riparto della giurisdizione dipende dall'esito della verifica sulla qualificazione della procedura selettiva "interna" come attività autoritativa oppure negoziale, da effettuare sulla base dell'interpretazione delle fonti che regolano, di volta in volta, la procedura esaminata, ma tenendo conto dei principi affermati dalla giurisprudenza di legittimità in armonia con la giurisprudenza costituzionale secondo cui:
 - **a)** per "progressione verticale" in senso proprio si intende soltanto quella che si traduce in un mutamento dello status professionale, con tutto ciò che ne consegue;
 - **b)** non rientrano tra le progressioni verticali suindicate né le progressioni meramente economiche, né quelle che comportano il conferimento di qualifiche più elevate, ma comprese tuttavia nella stessa area, categoria, o fascia di inquadramento e, come tali, caratterizzate, da profili professionali omogenei nei tratti fondamentali, diversificati sotto il profilo quantitativo piuttosto che qualitativo.

391

**ULTERIORI APPRODI DOTTRINARI APPLICABILI ALLA
DISCIPLINA DEL CCNL FUNZIONI LOCALI 2019-2021.**

**TRATTO DA «LA VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE
FUNZIONI LOCALI NEL QUADRO ORDINAMENTALE E
CONTRATTUALE»**

DI PASQUALE MONEA E GIAMPIERO PIZZICONI.

IN RIVISTA DI DIRITTO ED ECONOMIA DEI COMUNI N.

2/2023.

Giampiero Pizziconi

392

392

PECULIARITA' DEL REGIME TRANSITORIO EX ART. 52 COMMA 1 BIS

- La disposizione pertanto rinvia alla contrattazione collettiva la possibilità di revisionare gli ordinamenti professionali e nella sede contrattuale prevedere progressioni verticali con un regime che possiamo definire transitorio, caratterizzato dalla possibilità che l'accesso alle aree superiori possa avvenire con il possesso di una qualificata anzianità di servizio che consenta di derogare al possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso all'area dall'esterno, in presenza tuttavia di requisiti minimi imposti dalla norma (esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza per almeno cinque anni).
- Anche in questo caso soccorre in sede applicativa l'ultimo periodo del comma in questione ove si prevede appunto che l'attuazione delle progressioni definibili transitorie avvenga *"nei limiti delle risorse destinate ad assunzioni di personale a tempo indeterminato disponibili a legislazione vigente"*.

Giampiero Pizziconi 393

393

PECULIARITA' DELLE PROGRESSIONI VERTICALI

- **nell'ambito delle progressioni verticali emergono alcune peculiarità che si vengono a determinare nella gestione del rapporto di lavoro del dipendente transitato ad un area superiore:**
- Invero, come affermato dal TAR Sicilia, sez. III, con la sentenza n. 647 dell'1 aprile 2011 e come si evince dai contenuti dei vari CCNL susseguitisi e relativi alle funzioni centrali e locali, le progressioni verticali sono caratterizzate:
- dall'esclusione del periodo di prova (art. 4, comma 5, CCNL 31 marzo 1999 ed ora art. 15 del CCNL Funzioni locali 2019-2021)
- dal fatto che il dipendente vincitore di una progressione verticale continua a fruire della retribuzione individuale di anzianità (R.I.A.) eventualmente in godimento (ora art. 15 del CCNL Funzioni locali 2019-2021)

Giampiero Pizziconi 394

394

PECULIARITA' DEL REGIME TRANSITORIO

- previsione dell'obbligo di erogazione di una *indennità ad personam*, per fare fronte alla eventuale differenza negativa della retribuzione derivante dalla progressione verticale del dipendente;
- dalla circostanza che in caso di progressione verticale, non deve essere stipulato un nuovo contratto individuale, dovendo l'ente limitarsi a comunicare al dipendente il nuovo inquadramento conseguito, così come previsto dall'art. 12, comma 1, del CCNL 31 marzo 1999 (per le funzioni locali).
- dalla circostanza nel rispetto della disciplina vigente, che il dipendente conserva le giornate di ferie maturate e non fruito (art. 15 del CCNL Funzioni locali 2019-2021). E PER QUEL CHE QUI INTERESSA ART. 89 COMMA 2

Giampiero Pizziconi 395

395

PECULIARITA' DEL REGIME TRANSITORIO

- **Orbene, laddove operi l'istituto della novazione oggettiva che *"..si configura come un contratto estintivo e costitutivo di obbligazioni, caratterizzato dalla volontà di far sorgere un nuovo rapporto obbligatorio in sostituzione di quello precedente con nuove ed autonome situazioni giuridiche.."* dovrebbero venir meno anche le suddette caratteristiche che accompagnano nello sviluppo e riconoscimento della professionalità, il passaggio all'area superiore del dipendente già in servizio.**

Giampiero Pizziconi 396

396

PECULIARITA' DEL REGIME TRANSITORIO

- Si rammenta tra le tante, Cassazione civile n.17328/2012, ove altresì, si afferma **“di tale contratto sono elementi essenziali, oltre ai soggetti e alla causa,**
- **l’“animus novandi”, consistente nella inequivoca, comune intenzione di entrambe le parti di estinguere l’originaria obbligazione, sostituendola con una nuova,**
- **e l’“aliquid novi”, inteso come mutamento sostanziale dell’oggetto della prestazione o del titolo del rapporto.**

Giampiero Pizziconi 397

397

PECULIARITA' DEL REGIME TRANSITORIO

- Oltre alla suddetta riflessione, occorre anche considerare che la novella nel riscrivere il suddetto comma 1 bis dell’art. 52 ha, di fatto, individuato, proprio con la *ratio* di valorizzare il personale in servizio, una procedura che appare distinta dal concorso atteso che assume **la denominazione “letterale” di “procedura comparativa” e non “concorsuale”.**
- In tal senso ci si chiede se le consolidate posizioni interpretative della Corte di Cassazione e del Consiglio di Stato, come già anticipato, in sede di riparto di giurisdizione possano essere estese all’istituto in questione della “procedura comparativa” dove uno dei caratteri è la continuità del rapporto di lavoro del dipendente che accede all’area superiore, precedentemente instaurato con l’amministrazione e di alcuni dei relativi istituti contrattuali, come sopra ben evidenziato.

398

398

PECULIARITA' DEL REGIME TRANSITORIO

- In tale contesto, pertanto, **potrebbe ipotizzarsi che l'istituto della novazione oggettiva del rapporto già instaurato sia parziale, atteso che le parti sono concordi che il rapporto obbligatorio sia caratterizzato da diversità delle prestazioni (l'"aliquid novi"), ma anche, che alcuni elementi del precedente rapporto permangano inalterati e continuino a spiegare i loro effetti come ampiamente illustrato in precedenza: ciò potrebbe far suscitare perplessità in ordine alla presenza dell'"animus novandi".**

Giampiero Pizziconi 399

399

PECULIARITA' DEL REGIME TRANSITORIO

- **Peraltro, come si evince dal Dossier n. 398 dell'Ufficio studi del Senato della Repubblica la procedura di cui all'art. 52, comma 1 bis appare distinguersi dalla riserva dei posti prevista a legislazione vigente nei concorsi pubblici e può essere invece correlata alla disciplina transitoria prevista dall'art. 22, comma 15, del d.lgs 75/2017 le cui peculiarità e la cui esigenza di coordinamento con le innovate previsioni del comma 1 bis, come visto, deve essere necessariamente chiarita.**
- **Si tratterebbe, dunque, per le due disposizioni di una valutazione da parte del legislatore che in relazione alle contingenti esigenze dettate dai particolari momenti storici ha ritenuto ai sensi dell'art. 97, quarto comma della Costituzione, di introdurre una deroga al meccanismo del concorso pubblico per poter usufruire della professionalità di soggetti già in servizio presso le pubbliche amministrazioni.**

Giampiero Pizziconi 400

400

PECULIARITA' DEL REGIME TRANSITORIO

- In particolare, la previsione di cui al quinto periodo del comma 1 bis, pertanto, rimanda alla contrattazione collettiva la disciplina specifica per le "procedure comparative" del cosiddetto "regime transitorio".
- Le "procedure comparative" di cui al quarto (a regime) e quinto (transitoria) periodo del comma in questione, come mero riconoscimento della professionalità acquisita in chiave di valorizzazione del capitale umano quindi, distinguendosi dalla procedura concorsuale, non dovrebbero determinare una novazione oggettiva del rapporto di lavoro nel senso più volte affermato dalla Cassazione e dal Consiglio di Stato.
- In base a tale assunto ben sarebbe spiegata l'ultrattività del precedente rapporto obbligatorio sorto tra il dipendente che accede all'area superiore e l'amministrazione.

Giampiero Pizziconi 401

401

PECULIARITA' DEL REGIME TRANSITORIO

- Peraltro, tale assunto sembra affermato dalla stessa ARAN nell'Orientamento applicativo CFC 52 del 6 settembre 2021 seppur riferito all'operatività di alcuni istituti del CCNL Funzioni centrali 2016-2018 e in ordine alla vigenza della disposizione derogatoria e transitoria di cui all'art. 22, comma 15 del d.lgs 75/2017. In detto orientamento si dà risposta al quesito "***È possibile riconoscere continuità agli istituti contrattuali maturati e non goduti (come ad es. le ferie, le ore di straordinario, i permessi retribuitivi di cui agli artt. 32 e 35 del CCNL comparto Funzioni Centrali 2016/2018) nel caso di progressione tra le aree ai sensi dell'art. 22, comma 15 del D. Lgs. n. 75/2017?***".

402

402

PECULIARITA' DEL REGIME TRANSITORIO

- In risposta, l'ARAN afferma: *“Preliminarmente, la scrivente Agenzia evidenzia la necessità di distinguere tra l'ipotesi di novazione del rapporto di lavoro a seguito di concorso pubblico e quella di continuazione dello stesso in caso di progressione tra le aree professionali. Com'è noto, la procedura prevista dall'art. 22, comma 15 del D. Lgs. n. 75/2017 permette di attivare, limitatamente per il triennio 2018-2020 e nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno. Orbene, la locuzione “progressione tra le aree”, sebbene improntata a principi selettivi, non comporta alcuna novazione del rapporto di lavoro in quanto non si tratta di un concorso pubblico. Il lavoratore interessato, dunque, continuerà il proprio preesistente rapporto di lavoro con la medesima Amministrazione ma, con un inquadramento diverso -e superiore- rispetto al precedente. Da ciò ne consegue, evidentemente, che allo stesso dovrà riconoscersi la trasposizione, nonché il godimento, di tutti quegli istituti che hanno avuto maturazione prima della progressione e non siano stati fruiti (come ad esempio le ferie, i permessi ex art. 32 e 35 del CCNL citato, ecc...). A soluzione opposta, invece, si perviene nel caso di concorso pubblico, indipendentemente dal fatto che esso avvenga con o senza riserva di posti per il personale di ruolo. Il lavoratore di cui si tratta, infatti, una volta superato tale concorso, instaura con l'Amministrazione un nuovo rapporto di lavoro, diverso per natura e contenuti, da quello di cui precedentemente era titolare con la stessa. Tale novazione del rapporto comporta, in questo caso, l'estinzione del precedente rapporto di lavoro con il conseguente venir meno, quindi, anche di tutte le situazioni soggettive che in esso trovavano il proprio fondamento”.*

403

403

PECULIARITA' DEL REGIME TRANSITORIO

- **In considerazione delle simmetrie tra le disposizioni di cui all'art. 22 comma 15 del d.lgs 75/2017 e quelle del quarto e quinto periodo del comma 1 bis del d.lgs 165/2001, come introdotto dall'art. 3, comma 1 del decreto legge 80/2021, in questa sede si può pertanto ritenere che detto orientamento applicativo sia estensibile anche alla fattispecie delle “procedure comparative” previste nel richiamato comma 1 bis.**
- **Pertanto, in dette fattispecie non riscontrandosi una procedura concorsuale non si verificherebbe una novazione oggettiva del rapporto di lavoro tra il dipendente che accede all'area superiore e l'amministrazione atteso che “..le situazioni soggettive che in esso trovavano il proprio fondamento..” continuano a spiegare i propri effetti seppur la prestazione richiesta al lavoratore sia professionalmente più elevata.**

404

404

PECULIARITA' DEL REGIME TRANSITORIO

- Alla luce delle predette considerazioni, pertanto, e ritornando all'analisi dell'operatività delle progressioni verticali del "regime transitorio" da attuarsi mediante l'utilizzo delle risorse dello 0,55% del monte salari 2018 di cui all'art. 1, comma 612, della legge 234 del 30 dicembre 2021 e dell'art. 13, comma 6 del CCNL Funzioni locali 2019-2021, **ben potrebbe ritenersi che venendo meno il concetto di novazione oggettiva del rapporto obbligatorio precedentemente instaurato con l'amministrazione, dal punto di vista dell'operatività dei vincoli di finanza pubblica non sarebbero necessarie capacità assunzionali pari a quelle complessive della posizione nell'area superiore che si andrà a rivestire. Infatti, si dovranno considerare solo quelle necessarie a coprire il differenziale stipendiale tra le due posizioni: quella precedentemente rivestita dal dipendente e quella assunta all'esito positivo della "procedura comparativa".**

Giampiero Pizziconi 405

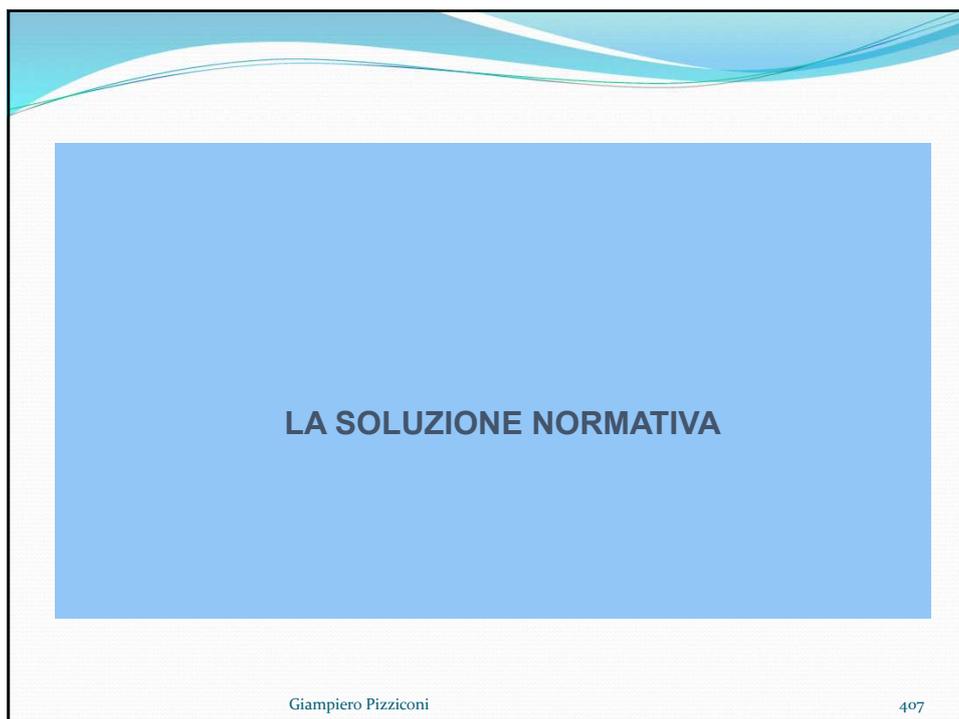
405

PECULIARITA' DEL REGIME TRANSITORIO

- Depone in tal senso anche una posizione interpretativa assunta dall'Aran con l'orientamento applicativo CFL 207 in risposta al seguente quesito: **Qual è il consumo di budget nel caso di progressione tra le aree di cui all'art. 13, comma 6 del CCNL 16.11.2022 da imputare allo 0,55 % del ms. 2018?**
- Afferma l'ARAN sul punto: *"In caso di progressione tra le aree di cui all'art. 13, comma 6 del CCNL 16.11.2022, il consumo di risorse da imputare allo 0,55% del monte salari 2018 è dato dalla differenza tra i valori annuali di stipendio tabellare + quota dell'indennità di comparto a carico del bilancio dell'area di destinazione e stipendio tabellare + quota dell'indennità di comparto a carico del bilancio dell'area di appartenenza. Si ricorda che, in base al nuovo contratto, i valori dello stipendio tabellare vanno assunti nei nuovi importi annuali (ricalcolati su 13 mensilità) previsti dalla tabella G allegata al CCNL. I valori dell'indennità di comparto a carico del bilancio restano, invece, quelli di cui alla tabella D, colonna 1 del CCNL 22/1/2004 (ricalcolati su base annua per 12 mensilità, ovviamente tenendo conto delle corrispondenze tra precedenti categorie e nuove aree), dal momento che i CCNL successivi non ne hanno previsto la rivalutazione".*

406

406



407

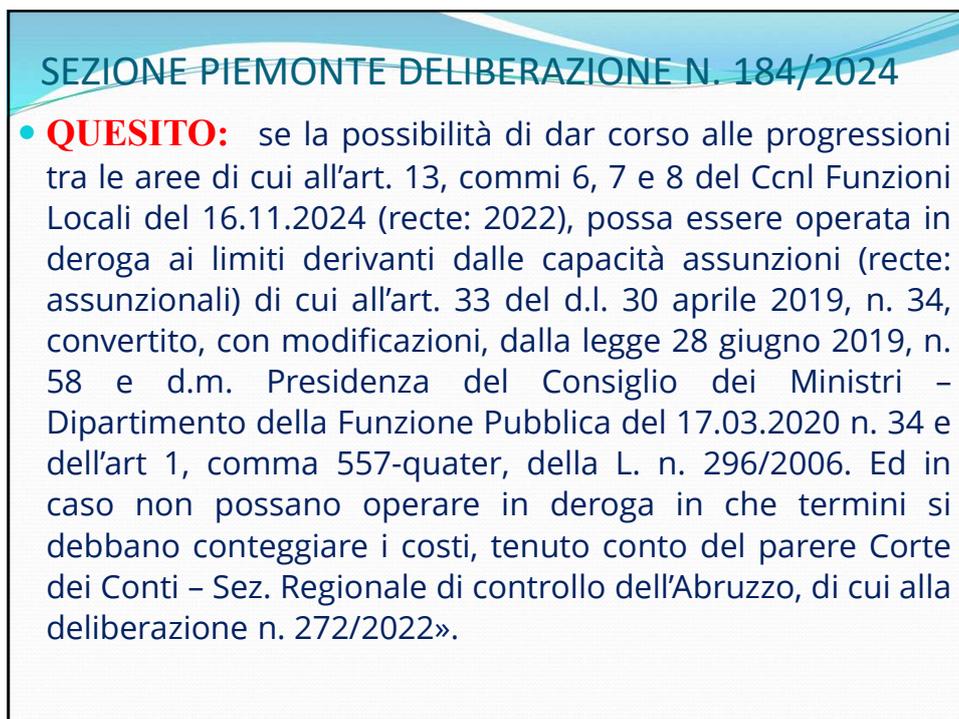
 Slide 408: LA SOLUZIONE NORMATIVA. The slide features a light blue background with a white wavy graphic at the top. The title "LA SOLUZIONE NORMATIVA" is centered in a dark blue box. Below the title, there are two bullet points. The first bullet point is in dark blue, and the second is in red. At the bottom, the name "Giampiero Pizziconi" and the number "408" are visible.

- **Modifiche all'art. 52 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165.**
- **All'art. 52, comma 1-bis, l'ultimo periodo è così sostituito**
*"All'attuazione del presente comma si provvede nei limiti delle risorse destinate alle assunzioni di personale a tempo indeterminato disponibili a legislazione vigente. **Possono essere utilizzate anche le specifiche risorse aggiuntive previste all'articolo 1, comma 612, della legge 30 dicembre 2021 n. 234 destinate alla valorizzazione del personale e al riconoscimento del merito come specificamente disciplinate dalla contrattazione collettiva nazionale. Le progressioni tra aree integralmente finanziate con le predette risorse aggiuntive possono avvenire in deroga alla riserva di cui al quarto periodo del presente comma. In tali casi, il passaggio all'area superiore non può essere considerato utile al fine della maturazione di facoltà assunzionali.**"*

408



409



410

SEZIONE PIEMONTE DELIBERAZIONE N. 184/2024

-nel nuovo Contratto Collettivo Nazionale per il Comparto Funzioni Locali, mentre l'art. 15 propone la regolamentazione ordinaria delle progressioni tra aree, attuabile fin d'ora, è, invece, previsto un periodo transitorio di tre anni durante il quale è possibile applicare anche la fattispecie indicata specificamente all'art. 13, commi 6-8, utilizzabile fino al 31 dicembre 2025, che (al comma 8) contiene il richiamo all'art. 1, comma 612, della Legge n. 234/2021: si fa riferimento, in tal caso, alle cd progressioni verticali “in deroga” di natura contrattuale; si tratta di una particolare procedura secondo la quale viene prevista la possibilità di effettuare, fino al 31 dicembre 2025, le progressioni tra le aree con un maggior “focus” sulle esperienze maturate, sia come requisito di accesso che come elemento di valutazione; in tal modo il Legislatore ha scelto di valorizzare le professionalità interne senza rinunciare al livello qualitativo atteso per una selezione esterna.....

411

SEZIONE PIEMONTE DELIBERAZIONE N. 184/2024

- nei Lavori preparatori della Legge n. 234/2021, si legge espressamente che “il comma 612 concerne le risorse finanziarie per la definizione, da parte dei contratti collettivi nazionali per il triennio 2019-2021, dei nuovi ordinamenti professionali del personale non dirigente delle amministrazioni pubbliche (...). Per le altre amministrazioni pubbliche, per il corrispondente personale, si prevede che (sul monte retributivo del 2018 ad esse relativo) il suddetto incremento massima percentuale applicazione trovi secondo gli indirizzi stabiliti dai rispettivi comitati di settore (comitati competenti per la definizione di indirizzi all'ARAN per la stipulazione dei relativi contratti collettivi nazionali)”. Per altro, occorre precisare che le amministrazioni locali non sono vincolate ad utilizzare questa forma contrattuale “in deroga” durante il periodo transitorio; l'utilizzo della locuzione verbale “può” nella disposizione di cui all'art. 13, sopra richiamata, induce a propendere per la coesistenza delle due diverse forme, quella “in deroga” e quella ordinaria, almeno per il periodo transitorio, considerato che la possibilità di progressioni fra aree in deroga costituisce una “finestra” derogatoria rispetto alle ordinarie previsioni di cui all'art. 52 del D.Lgs. n. N. 165/2001, con una scadenza ben identificata nel CCLN al 31 dicembre 2025.....

412

SEZIONE PIEMONTE DELIBERAZIONE N. 184/2024

- Come si evince dalle disposizioni richiamate, quindi, tali progressioni verticali in deroga sono finanziate “anche” dalle risorse determinate ai sensi dell'articolo 1, comma 612, della Legge di bilancio 2022 in misura non superiore allo 0,55% del monte salari dell'anno 2018, oltreché dalle facoltà assunzionali. Occorre, inoltre, precisare che, con riguardo alla fattispecie in parola, proprio in relazione alla peculiarità e specialità dell'istituto de quo di natura “contrattuale”, si sono già formati orientamenti interpretativi resi dall'ARAN, peraltro condivisi con il Dipartimento della Funzione Pubblica e con il Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, attinenti agli stessi quesiti posti dal Comune di Oulx (in particolare v. i pareri CFL207 e CFL208, il primo relativo al consumo di budget nel caso di progressione tra le aree di cui all'art. 13, comma 6, del CCNL 16.11.2022 da imputare allo 0,55 % del ms 2018 e il secondo sulle differenze e gli elementi comuni tra le progressioni tra le aree a regime ex art. 15 del CCNL 16/11/2022 e le progressioni tra le aree con la procedura transitoria di cui all'art. 13, comma 6, del medesimo CCNL, con specifico riferimento alla quarta differenza relativa al finanziamento).....

413

SEZIONE PIEMONTE DELIBERAZIONE N. 184/2024

- in forza della norma contenuta nell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs. N. 165/2001, introdotto dall'art. 3, comma 1, DL 9 giugno 2021, n. 80, in base alla quale “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”.il legislatore non ha solo dato obbligo alla contrattazione collettiva di disciplinare “speciali procedure di valorizzazione del personale”, ma ha anche reso possibile lo stanziamento di apposite risorse finanziarie finalizzate a sostenerne l'applicazione; si tratta delle risorse di cui all'art. 1, comma 612, della Legge n. 234/2021 (Legge di Bilancio 2022), sopra richiamato, che possono essere integralmente destinate alle progressioni verticali effettuare con procedura speciali in primo luogo, per effetto del dato normativo di cui allo stesso citato comma 612 della Legge di bilancio per il 2022;...

414

SEZIONE PIEMONTE DELIBERAZIONE N. 184/2024

- in relazione a quanto affermato da ARAN sul tema, per quanto concerne il primo quesito formulato dal Comune di Oulx (cioè, se le progressioni cd “contrattuali” di cui all'art. 13 del CCNL Comparto Le funzioni locali possono essere effettuare in deroga ai limiti derivanti dalle capacità assuntivi di cui all'art. 33 del DL N. 34/2019 e DM attuativo, nonché dall'art. 1, comma 557-quater, della L. n. 296/2006), occorrente, in primo luogo, fare riferimento alla separazione esistente fra il limite alla spesa di personale degli enti posto dall'art. 33 del DL n. 34/2019 è quello posto dall'art. 1, comma 557-quater, della L. n. 296/2006. Sul punto, una recente pronuncia della Sezione delle Autonomie è tornata sul tema del rapporto fra le due disposizioni richiamate, approfondendone alcuni aspetti; In particolare, viene ribadito che l'art. 33 del DL n. 34/2019 si inserisce nel processo di riforma del sistema delle dotazioni organiche (art. 6, d.lgs. n. 165/2011) che l'art. 4 del D.Lgs. n. N. 75/2017 si è agganciato al principio di programmazione delle coperture (e di di conseguenza, al principio di sostenibilità); tale programmazione si realizza attraverso il pianoforte triennale dei fabbisogni di personale (PTFP), che deve quindi verificare la compatibilità delle nuove assunzioni con i vincoli di finanza pubblica stabilità per conto particolare aggregato di spesa. ...

415

SEZIONE PIEMONTE DELIBERAZIONE N. 184/2024

- In questa prospettiva, l'art. 33 consente di effettuare una spesa per assunzioni non più fondata sul mero criterio del turn-over; infatti, in presenza di tutte le condizioni positive contemplate dalla nuova disposizione di legge, gli enti territoriali possono spendere per assunzioni a tempo indeterminato in una misura anche superiore a quella prevista dalla previgente regola generale (art. 3, co. 5, del DL n. 90/2014, spesa per assunzioni a tempo indeterminato nel limite di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente, cd turn over al 100%). Quanto al rapporto dell'art. 33 con il vincolo stabilito dall'art. 1, comma 557-quater, della L. n. 296/2006, la Sezione delle Autonomie ha chiarito che le norme limitative della spesa per nuove assunzioni a tempo indeterminato (art. 33, dln 34/2019 e art. 3, co. 5, del dln 90/2014) presuppongono a monte la sussistenza di una “capacità assunzionale” dell'ente medesimo; ciò significa che l'ente, prima di applicare il limite alla spesa per assunzioni a tempo indeterminato, deve verificare di avere la capacità finanziaria per maggiore spesa di personale a qualsiasi titolo: deve, cioè, verificare di avere la “capacità assunzionale” ai sensi dell'art. 1, comma 557 e ss. della Ln 296/2006, sulla base di una soglia peculiare, costruita dal legislatore senza tenere conto dei vari fattori di evoluzione della spesa nel tempo. La disposizione, infatti, non si basa sul calcolo di una percentuale progressiva e/o sul riscontro della sostenibilità, ma su un raffronto secco tra due valori di spesa di personale assai lontani nel tempo: da un lato, il valore della spesa nell'ultimo bilancio, dall'altro quello registrato in una data storica indicata direttamente dalla legge (per i comuni di minori dimensioni, ai sensi del comma 562, spesa del 2008; per i comuni di maggiori dimensioni, “soggetti al patto di stabilità”, ai sensi del comma 557-quater, quella media del triennio 2011-2013). La soglia è un limite oltre il quale non è consentito accrescere la spesa e sussiste un obbligo di riduzione da realizzare nel ciclo di bilancio. ...

416

SEZIONE PIEMONTE DELIBERAZIONE N. 184/2024

- per lo specifico caso all'odierno esame, il primo quesito formulato dal Comune di Oulx postula, quindi, di risolvere, il rapporto intercorrente fra le norme generali, di cui all'art. 1, comma 557, della L.n. 296/2006,...., nonché di cui all'art. 33 del DL n. 34/2019 in tema di sostenibilità finanziaria (il “quantum” della capacità assunzionale per conto tipologia di rapporti), e la norma, speciale, di cui all'art. 1, virgola 612, della L.n. 234/2021, come richiamato dal comma 8 dell'art. 13 del CCNL del Comparto Funzioni Locali triennio 2019-2021 del 16/11/2022; si ritiene, cioè, debba trattarsi di un rapporto di specialità, in forza del quale, secondo il ben noto principio ermeneutico, la disposizione speciale (in questo caso l'art. 1, comma 612, della L. n. 234/2021, come richiamato dal comma 8 dell'art. 13 del CCNL del Comparto Funzioni Locali) deroga alla disposizione generale anche se successiva (l'art. 1, comma 557, della L. n. 296/2006 e l'art. 33 del DL n. 34/2019), ovviamente esclusivamente entro i limiti previsti dalla stessa disposizione speciale, cioè esclusivamente per lo “spazio” assunzionale appositamente individuato ai fini delle progressioni verticali in deroga (lo 0,55 del monte salari del 2018) ed entro la finestra temporale considerata in virtù della transitorietà della misura (dal 1° aprile 2023 al 31 dicembre 2025).....

417

SEZIONE PIEMONTE DELIBERAZIONE N. 184/2024

- ... Ne consegue che, alla luce delle disposizioni di riferimento come interpretate dai pareri dell'ARAN, sopra richiamati, pareri che – si evidenzia – sono stati resi nell'ambito dell'interpretazione di una norma del CCLN – l'art. 13 - che nel Contratto trova la propria fonte, la “specialità” delle risorse contrattuali dello 0,55% del ms dell'anno 2018, di cui allo stesso art. 13 CCLNL, comma 8, in esame, si rinvenga proprio nella circostanza che trattasi di uno stanziamento specifico, assegnato ad un determinato fine, il quale, proprio per tale motivo, esula dai vincoli delle ordinarie regole assunzionali; diversamente opinando, infatti, si otterrebbe l'effetto, paradossale che, pur concesso lo spazio assunzionale “speciale” de quo a predeterminati fini, lo stesso potrebbe non risultare utilizzabile.

418

SEZIONE PIEMONTE DELIBERAZIONE N. 184/2024

- ... Cioè, l'ipotesi speciale in esame costituirebbe una deroga – temporanea ed esclusivamente nei limiti espressamente individuati – agli ordinari vincoli previsti dal Legislatore in tema di spese di personale, proprio al fine di realizzare la diversa “ratio” contemplata dal Legislatore medesimo nell'art. 1, comma 612, della Legge n. 234/2021, viene richiamato dall'art. 13, comma 8, del CCNL del Comparto Funzioni Locali, finalizzata a sostenere la fase di definizione e prima applicazione dei nuovi ordinamenti professionali, attraverso il mandato alla contrattazione collettiva a disciplinare “speciali procedura di valorizzazione del personale” nonché lo stanziamento di apposite risorse finanziarie al fine di agevolarne l'applicazione (per le amministrazioni diverse da quelle statali, l'individuazione, appunto, di uno spazio assunzionale ad hoc a carico dei rispettivi bilanci). Soltanto il rapporto di specialità può risolvere l'antinomia che verrebbe a crearsi qualora l'ente, per rispettare gli ordinari vincoli, non potesse utilizzare lo spazio assunzionale pur concesso dallo stesso Legislatore per una specifica “ratio”, fermo, ovviamente, che tale speciale deroga deve rimanere entro i ristretti limiti previsti dalle disposizioni in esame.....

419

SEZIONE PIEMONTE DELIBERAZIONE N. 184/2024

- ... Nel caso, infatti, le progressioni verticali di cui all'art. 13 del CCNL non siano effettuate con l'utilizzo delle risorse specifiche di cui all'art. 1, comma 612, della Legge n. 234/2021, ma con risorse ordinarie – eventualità ben possibile vista l'inserimento dell'avverbio “anche” nel comma 8, come già sopra richiamato - si dovrà, come per qualsiasi altro reclutamento, verificare la sostenibilità del maggior onere di spesa che ne deriva rispetto ai parametri di virtuosità di cui al DM 17 marzo 2020, oltre che al limite complessivo di spesa di personale. Può dirsi, pertanto, che la scelta delle parti contrattuali, nell'ambito del CCNL del Comparto Funzioni Locali 2019-2021 del 16 novembre 2022, sia stata quella di destinare lo 0,55% del monte stipendio 2008 al finanziamento di un meccanismo transitorio di progressioni “in deroga”, al fine, cioè, come già indicato, della riqualificazione di personale con esperienza professionale almeno quinquennale e un titolo di studio anche inferiore a quello previsto per l'accesso dall'esterno; d'altro canto, l'intento del Il legislatore è stato proprio quello di sostenere il processo di revisione degli ordinamenti professionali stanziando un apposito budget nella Legge di bilancio per il 2022, come chiarito dallo stesso Legislatore nei Lavori preparatori sopra citati e, successivamente, evidenziato anche dallo stesso ARAN nel parere CFL209 sopra richiamato.....

420

SEZIONE PIEMONTE DELIBERAZIONE N. 184/2024

- ... Questo “spazio” contrattuale dello 0,55 % del monte salari 2018 si sostanzia, in definitiva, in una provvista finanziaria specifica ed aggiuntiva, che esula dalle ordinarie capacità e vincoli assunti, in quanto “speciale”, e di cui gli enti possono disporre, esclusivamente al fine previsto dall'art. 13, comma 8, del CCNL, al di fuori delle dinamiche connesse al reclutamento ordinario e per un periodo temporale transitorio ben definito che si concluderà al 31 dicembre 2025. In tal senso, occorre precisare che lo stanziamento pari allo 0,55% del monte stipendio 2018 deve intendersi come una tantum, che vale cioè per tutto il periodo contrattualmente previsto fino al 31 dicembre 2025, come chiarito dall'ARAN nel parere CFL229, per il quale se l'ente ha utilizzato tutta la disponibilità massima il primo anno non avrà più spazio per ulteriori progressioni verticali finanziate dallo 0,55% negli anni successivi.

421

SEZIONE PIEMONTE DELIBERAZIONE N. 184/2024

- ... il secondo quesito (in caso tali progressioni non possono operare in deroga in che termini si devono conteggiare i costi) risulta superato e assorbito nel primo; in argomento, in ogni caso, si ritiene opportuno richiamare, in questa sede, il parere dell'ARAN CFL207, già sopra citato, in relazione al consumo di budget sempre nel caso, speciale, di progressione tra le aree di cui all'art. 13, comma 6, del CCNL 16.11.2022 da imputare allo 0,55 % del ms 2018, quale orientamento applicativo condiviso con il Dipartimento della Funzione Pubblica e con il Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, secondo cui “il consumo di risorse da imputare allo 0,55% del monte salari 2018 è dato dalla differenza tra i valori annuali di stipendio tabellare + quota dell'indennità di comparto a carico del bilancio dell'area di destinazione e portafoglio tabellare + quota dell'indennità di comparto a carico del bilancio dell'area di appartenenza”.. ..

422