

Le verifiche prima di un'assunzione

gianlucabertagna.it/2024/05/19/le-verifiche-prima-di-un-assunzione/

da Gianluca Bertagna

19 Maggio 2024

Ci è stato chiesto se possiamo fare un **riassunto delle verifiche che l'ente deve effettuare prima di procedere con un'assunzione**. Ecco di seguito una sintesi dei vari passaggi.

Prima di tutto è necessario che i responsabili di servizio rilevino, non meno di una volta all'anno, i fabbisogni di personale e verifichino l'assenza di eccedenze di personale.

Quindi è necessario che l'assunzione di cui si tratta sia prevista nel PIAO-Piano dei fabbisogni di personale in parallelo con la previsione della sua copertura finanziaria negli strumenti di programmazione finanziaria; in base agli articoli 6 e 6-ter del d.lgs. 165/2001 la programmazione triennale dei fabbisogni di personale:

- deve essere adottata e rivista con frequenza almeno annuale, congiuntamente con la rimodulazione della dotazione organica, in coerenza con la pianificazione delle attività e della performance e con le linee di indirizzo ministeriali;
- deve indicare le risorse finanziarie destinate alla sua attuazione, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali;
- deve essere trasmessa al Dipartimento Funzione Pubblica entro 30 giorni dalla sua adozione.

La programmazione dei fabbisogni di personale deve ottenere anche il parere preventivo favorevole dell'organo di revisione ai sensi dell'articolo 9, comma 8, della legge 448/2001.

E' quindi necessaria l'approvazione nei termini del bilancio di previsione, del rendiconto di gestione, del bilancio consolidato, e il tempestivo invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (BDAP). E' necessaria inoltre la trasmissione telematica alla Ragioneria Generale dello Stato dell'attestazione del rispetto del vincolo del pareggio di bilancio entro il 31 marzo dell'anno successivo a quello di riferimento.

E' poi necessario che l'ente approvi tempestivamente gli obiettivi di performance (all'interno del PIAO se ha più di 49 dipendenti, o con delibera a parte se ha meno di 50 dipendenti) e pianifichi gli obiettivi per favorire l'equilibrio di genere all'interno del PIAO (se l'ente ha più di 49 dipendenti) o nel piano degli obiettivi o altro strumento analogo se l'ente ha meno di 50 dipendenti). Nell'anno in cui si svolge l'assunzione questi strumenti di programmazione devono essere approvati, aggiornati annualmente e vigenti.

Inoltre, sia in sede di programmazione dei fabbisogni, sia al momento della sua attuazione è necessario verificare che l'ente:

- rispetti il contenimento della spesa di personale ai sensi della Legge 296/2006, art. 1, commi 557, 557-bis, 557-ter (contenimento della spesa di personale entro il limite della media del triennio 2011-2013);
- rispetti il DM 17.03.2020, attuativo dell'art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019, contenente le vigenti disposizioni sulla capacità assunzionale dei comuni, considerato che il combinato disposto delle suddette norme, anche alla luce della circolare ministeriale 13.05.2020 e delle interpretazioni fornite dalle sezioni regionali della Corte dei Conti, attuando questa disciplina in base alla collocazione dell'ente in una delle tre "fasce di virtuosità" determinate in funzione del rapporto tra spese sostenute per il personale dipendente alla luce dell'ultimo rendiconto approvato e la differenza tra la media delle entrate correnti risultanti dagli ultimi tre rendiconti approvati e il fondo crediti di dubbia esigibilità risultante nell'ultimo assestamento del bilancio di previsione riferito alla più recente di queste tre annualità;
- rispetti il tetto al lavoro flessibile (non superando la spesa per lavoro flessibile 2009), se si tratta di assunzione a tempo determinato.

Se l'assunzione di cui si tratta non avviene mediante mobilità tra enti pubblici, è poi necessario poi verificare, prima di avviare la procedura di reclutamento, l'assenza di personale pubblico in disponibilità ai sensi dell'art. 34-bis del d.lgs. 165/2001.

Successivamente è necessario svolgere la procedura di mobilità volontaria di cui all'articolo 30 del d.lgs. 165/2001, salvo che l'ente non intenda avvalersi in modo motivato della facoltà, consentita fino al 31 dicembre 2024, di prescindere dalla procedura di mobilità volontaria ai sensi dall'art. 3, comma 8, della Legge 56/2019, così come modificato dall'art. 1, comma 14-ter, del D.L. 80/2021.

(in collaborazione con Lorenzo Marinoni)