



REGIONE AUTONOMA
FRIULI VENEZIA GIULIA

DIREZIONE CENTRALE FUNZIONE PUBBLICA

Servizio innovazione e politiche
del pubblico impiego

s.impiego.pubblico@regione.fvg.it
tel + 39 0432 555 750
fax + 39 0432 555 760
I - 33100 Udine, via Sabbadini 31

protocollo n. 007311/SIPI

Alle Amministrazioni del Comparto Unico
del pubblico impiego regionale e locale

Trieste, 25 marzo 2010

Alle Associazioni ANCI –UPI – UNCEM

e per conoscenza

All'Assessore alla funzione pubblica

All'Assessore alla pianificazione territoriale, autonomie locali
e sicurezza

Al Segretariato generale

Alla Direzione centrale pianificazione territoriale, autonomie
locali e sicurezza

Loro sedi

oggetto: art. 13 L.R. 24/2009.

Il giorno 7 gennaio u.s. è stata pubblicata (I Supplemento ordinario n. 1 al Bollettino Ufficiale della Regione n. 1 del 7 gennaio 2010) la legge regionale 30 dicembre 2009, n. 24, recante << Disposizioni per la formazione del bilancio pluriennale e annuale della Regione - Legge finanziaria 2010 >>. In particolare, l'articolo 13 della legge regionale (<< finalità 11 – funzionamento della Regione), detta disposizioni (commi 14, 15, 16, 17, 18, 19 e 23) anche in ordine alle assunzioni di personale presso le Amministrazioni del comparto unico del pubblico impiego regionale e locale di cui all'articolo 127 della legge regionale 13/1998.

A tale proposito si ritiene utile procedere, in via collaborativa, quale momento di indirizzo, finalizzato a conseguire una applicazione omogenea della normativa regionale sopra richiamata, ad una illustrazione esplicativa dei contenuti della normativa medesima.

I commi 14, 15 e 16 dell'art. 13, introducono, per gli esercizi 2010 e 2011, un preciso ordine di priorità nell'ambito delle procedure di assunzione di personale nonché limiti all'attuazione delle medesime.

In via preliminare appaiono opportune alcune considerazioni di carattere generale:

- a) alla luce della finalità e delle connotazioni dell'istituto, si ritiene che la disciplina normativa di che trattasi non trovi applicazione, nel suo complesso e comunque entro i limiti delle quote d'obbligo, per le assunzioni di personale delle categorie protette, che continuano, pertanto, ad essere attuate secondo le procedure vigenti;
- b) la possibilità di procedere ad assunzioni è condizionata al rispetto dei vincoli posti dall'articolo 12, commi 25 e 28 della legge regionale 30 dicembre 2008, n. 17, secondo i criteri previsti dall'articolo medesimo in ordine al rispetto del patto di stabilità.

Un tanto premesso, si procede ad una disamina puntuale delle disposizioni legislative in argomento.

1. Il comma 14, prevede, per le assunzioni di personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato, l'obbligo, per le amministrazioni, della prioritaria attivazione di procedure di

mobilità all'interno del comparto (priorità assoluta e, quindi, da porre in essere prima di ogni altra forma di assunzione dall'esterno compresa anche la mobilità individuale di comparto ex art. 25 CCRL 7/12/06 e quella intercompartimentale), da attuarsi secondo i criteri di cui al successivo comma 19. Tale disciplina, pur non soggiacendo al limite percentuale di cui al successivo comma 16, intende comunque conseguire, nella ratio complessiva del sistema voluto dal legislatore, una situazione di invarianza della spesa a livello di comparto ai fini della prioritaria valutazione dell'interesse pubblico, nonchè consentire interventi di razionalizzazione degli apparati organizzativi.

Il legislatore, infatti, ha inteso, con la disposizione in argomento, introdurre una disciplina nuova e diversa, riconducibile per le sue connotazioni (priorità rispetto ad altre modalità di copertura di posti vacanti) e finalità (acquisizione del personale nell'esclusivo interesse dell'Amministrazione procedente) ad una procedura ad evidenza pubblica caratterizzata dai particolari requisiti di trasparenza ed oggettività che la avvicinano ad una procedura << para concorsuale >>

Alla luce di tali considerazioni, l'articolo 25 del Contratto collettivo regionale di lavoro 2002-2005 permane, ovviamente, nel sistema contrattuale ma risulta, nel periodo di riferimento, di fatto, di residuale applicazione.

Alla procedura di mobilità introdotta con l'articolo 13, va data, quindi, adeguata pubblicità, mediante inserimento dell'avviso, contenente tutti gli elementi indicati nel comma 19, nei siti web dell'Amministrazione procedente e della Regione (requisiti questi che si ritengono necessari e sufficienti per garantire l'adeguata pubblicità, ferma restando l'autonomia degli Enti nel prevedere ulteriori forme di pubblicazione), mentre l'individuazione del soggetto da acquisire, esente pertanto dal nulla osta dell'amministrazione di appartenenza, dovrebbe avvenire mediante la valutazione dei potenziali candidati (ovvero coloro che presenteranno la domanda entro i termini fissati nell'avviso) sulla base di criteri di scelta predeterminati (ad es. curriculum, colloquio ecc.).

2. qualora il bando di mobilità non dovesse avere esito positivo, le amministrazioni (comma 15) sono tenute, prima di procedere ad assunzioni di personale sia a tempo indeterminato che determinato, alla preventiva verifica della possibilità di ricorrere ad appalti di servizi o ad incarichi professionali (escluse le collaborazioni coordinate continuative che possono essere attivate ai sensi e nel rispetto dei limiti di cui al comma 16); per quanto riguarda gli incarichi professionali, i medesimi possono essere conferiti nel rispetto, ovviamente, della normativa nazionale in materia di collaborazioni e dei relativi regolamenti attuativi approvati dalle Amministrazioni. La fattibilità di tale ipotesi è strettamente correlata da un lato alla tipologia e natura dell'attività (ad es. qualora si possa prescindere dalla qualifica di pubblico dipendente) e alla durata della stessa, dall'altra alla convenienza economica determinabile mediante adeguata comparazione tra la spesa connessa all'assunzione di personale e la realizzazione del servizio attraverso il ricorso al mercato, al fine di perseguire, comunque, il principio di reversibilità della spesa. Qualora venisse accertata la convenienza economica ovvero la fattibilità in correlazione al contesto organizzativo dell'ente, le Amministrazioni procederanno secondo le vigenti discipline in materia contrattuale.

3. Espletate, senza esito positivo, le procedure e la verifica di cui ai punti precedenti, le amministrazioni possono procedere ad assunzioni di personale con contratto di lavoro a tempo determinato o indeterminato (in tal caso ovviamente anche mediante attivazione, per gli enti locali, di procedure di mobilità con amministrazioni estranee al comparto unico o ai sensi dell'art. 25 CCRL 7/12/06) ovvero ricorrere a collaborazioni coordinate e continuative, nel limite di un contingente di personale la cui spesa annua onnicomprensiva non superi il 20% di quella relativa alle cessazioni di personale a tempo indeterminato avvenute nel corso dell'esercizio precedente al netto della parte eventualmente già riutilizzata nel corso dell'esercizio stesso; a tale fine si tiene conto delle sole assunzioni di personale a tempo indeterminato.

Alla luce del sistema complessivamente delineato dal legislatore regionale, la determinazione in ordine all'assunzione di personale o il ricorso a collaborazioni coordinate e continuative deve dare adeguato e motivato riscontro dell'avvenuto preventivo rispetto degli obblighi previsti dai commi 14 e 15.

Ferme restando le considerazioni già sviluppate in premessa in ordine alle categorie protette, si prevede che il limite sopra richiamato possa essere derogato:

1. contratto di lavoro a tempo indeterminato:
 - a) per i comuni con popolazione fino a 5000 abitanti (per la verifica della soglia si applicano le disposizioni di cui all'articolo 12, comma 32, legge regionale 17/2008);
 - b) per l'assunzione di personale della polizia locale, al solo fine di garantire i requisiti minimi di omogeneità previsti dalla normativa regionale vigente in materia;
2. contratto di lavoro a tempo determinato e, ove previsto, ricorso alla collaborazione coordinata e continuativa:
 - a) nel caso di lavoratori socialmente utili;
 - b) nel caso di iniziative di lavoro di pubblica utilità di cui all'articolo 9, comma 48 della stessa legge regionale 24/2009;
 - c) nel caso di rapporti di lavoro finanziati con fondi comunitari nell'ambito di progetti comunitari (in tale contesto si ritiene possano essere ricompresi anche i fondi di derivazione comunitaria attribuiti tramite le Amministrazioni dello Stato);
 - d) nel caso di conferimento di incarichi dirigenziali (sempre ovviamente nel rispetto dei limiti percentuali previsti dalla vigente normativa);
 - e) nel caso di personale di supporto agli organi politici;
 - f) per la sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto, qualora l'assenza sia prevista per almeno tre mesi continuativi salvi i casi in cui la sostituzione è comunque obbligatoria (a tale proposito si ritiene che l'obbligatorietà sia riscontrabile laddove una necessaria correlazione percentuale tra utenza e personale addetto al servizio sia fissata da una previsione di legge o di regolamento - ad esempio nel caso del personale delle strutture educative e/o assistenziali-).

Nell'ambito delle procedure di assunzione, le amministrazioni possono riservare una quota delle risorse disponibili (nella misura massima del 50%) per processi di stabilizzazione di personale con contratto di lavoro a tempo determinato di categoria non dirigenziale; a tale fine trova applicazione la disciplina di cui all'articolo 12, comma 19, della legge regionale 9/2008, che viene estesa al personale in servizio, in modo continuativo, al 31 dicembre 2008 e anche alla data di entrata in vigore della legge regionale n. 24/2009.

In correlazione alle disposizioni sopra illustrate, il legislatore ha altresì puntualizzato che:

- 1 al comma 17, ulteriori deroghe al limite di cui al comma 16 potranno essere assentite dalla Giunta regionale a fronte di specifiche, eccezionali e indifferibili esigenze manifestate dagli enti locali interessati. A tale proposito, la Giunta medesima provvederà ad adottare i relativi criteri decisionali e le modalità operative di attuazione;
2. le graduatorie di pubblici concorsi banditi dalle amministrazioni in corso di validità alla data di entrata in vigore della legge regionale 24/2009, sono prorogate, alle relative scadenze, di due anni.

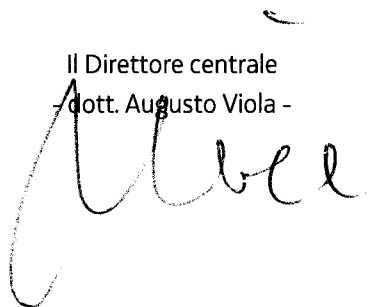
Si sottolinea, in conclusione, come le disposizioni sopra illustrate nulla dispongano in ordine alla somministrazione di lavoro, relativamente alla quale continua quindi a trovare applicazione la vigente disciplina; si allega, in calce alla presente, quale strumento operativo, un prospetto riassuntivo delle procedure sopra illustrate nel dettaglio.

Nel riservarsi successivi momenti esplicativi, anche in relazione ad eventuali ulteriori problematiche applicative che codesti Enti riterranno di rappresentare, si resta a disposizione per ogni chiarimento.

Distinti saluti

Il Direttore centrale

- dott. Augusto Viola -



PROSPETTO RIASSUNTIVO

- A) Procedura per le assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato
1. attivazione della mobilità di cui al comma 14;
in caso di esito negativo
 2. verifica della possibilità di ricorrere ad appalti di servizi o ad incarichi professionali;
in caso di esito negativo
 3. assunzioni nel limite di spesa di cui al comma 16 dell'articolo 13 della legge regionale 24/2009 con le seguenti possibilità di deroga:
 - Comuni con popolazione fino a 5000 abitanti;
 - Assunzione di personale della Polizia locale, al solo fine di garantire i requisiti minimi di omogeneità previsti dalla normativa regionale vigente in materia.
- B) Procedura per le assunzioni con contratto di lavoro a tempo determinato
1. verifica della possibilità di ricorrere ad appalti di servizi o ad incarichi professionali;
in caso di esito negativo
 2. assunzioni nel limite di spesa di cui al comma 16 dell'articolo 13 della legge regionale 24/2009 con le seguenti possibilità di deroga:
 - nel caso di lavoratori socialmente utili;
 - nel caso di iniziative di lavoro di pubblica utilità di cui all'articolo 9, comma 48 della stessa legge regionale 24/2009;
 - nel caso di rapporti di lavoro finanziati con fondi comunitari nell'ambito di progetti comunitari;
 - nel caso di conferimento di incarichi dirigenziali (sempre ovviamente nel rispetto dei limiti percentuali previsti dalla vigente normativa);
 - nel caso di personale di supporto agli organi politici;
 - per la sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto, qualora l'assenza sia prevista per almeno tre mesi salvi i casi in cui la sostituzione è comunque obbligatoria.
- C) Procedura per l' attivazione di collaborazioni continuate e continuative
1. attivazione nel limite di spesa di cui al comma 16 dell'articolo 13 della legge regionale 24/2009 con le medesime possibilità di deroga di cui alla lettera B, nei casi in cui sia previsto il ricorso alla collaborazione coordinata e continuativa.
- D) Durata massima dei contratti di lavoro a tempo determinato e delle collaborazioni coordinate e continuative

Negli anni 2010 e 2011 l'attivazione, la proroga o il rinnovo di contratti di lavoro a tempo determinato e delle collaborazioni coordinate e continuative non possono prevedere un

termine ultimo superiore al 31 dicembre 2011 (fermi restando i limiti temporali previsti dalla vigente normativa in materia di rapporto di lavoro a tempo determinato).

E) Comuni che non hanno aderito al patto di stabilità e possono dare corso ad assunzioni in quanto rispettano le deroghe previste dall'articolo 12, comma 29 della legge regionale 17/2008.

Tali enti possono dar corso ad assunzioni nel rispetto di quanto previsto al punto A).

F) Fattispecie escluse

L'ordine di priorità (mobilità – mercato esterno – assunzione) e i limiti (comma 16) non trovano applicazione per le assunzioni di personale delle categorie protette (nei limiti delle quote d'obbligo),