CNDCEC - CNDCEC
Prot. 11913 del 19/10/2020 - Uscita
Impronta informatica: b79f21742c86f4ae07945c77146d6fe703d3e6aeca515376275889d5a702d361
Sistema Protocollo - Riproduzione cartacea di documento digitale

CONSIGLIO NAZIONALE
DEI DOTTORI COMMERCIALISTI
E DEGLI ESPERTI CONTABILI

MINISTERO DELLA GIUSTIZIA

Il Presidente

MM/VGL/af

Roma, 19 ottobre 2020

Spett.
Ordine dei dottori commercialisti
e degli esperti contabili di Tivoli
Via Palatina n. 19
00019 Tivoli

Invio per e-mail

Oggetto: PO 76 /2020 Tivoli – Determinazione della dotazione organica dell'Ordine – Eccedenza di personale

Egregio Presidente,

in relazione al quesito pervenuto il 10 giugno u.s. in materia di revisione della dotazione organica dell'ente e dichiarazione di eccedenza di personale, si osserva quanto segue.

In sede di stesura del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale, le amministrazioni pubbliche possono individuare eventuali situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, in relazione alle proprie esigenze funzionali o alla situazione di difficoltà finanziaria, attivando le procedure previste all'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 (si veda anche l'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001). Sul tema, la Circolare della Funzione Pubblica n. 4/2018 in materia di "Piani di razionalizzazione degli assetti organizzativi e riduzione della spesa di personale "Dichiarazione di eccedenza e prepensionamento", precisa che la revisione del fabbisogno di personale conseguente all'attuazione di misure di razionalizzazione degli assetti organizzativi e dei procedimenti amministrativi, è una misura straordinaria e ulteriore rispetto alla ricognizione annuale ordinariamente prevista, i cui princìpi sono applicabili, in ogni caso, anche in presenza di processi speciali di ristrutturazione.

Trovandosi in questa situazione, l'Ordine dovrà procedere, in primo luogo, alla revisione dei fabbisogni, approvando il nuovo Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale per il triennio 2021-2023 e la dotazione organica che ne deriva, seguendo le procedure previste dall'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001 e dall'art. 1 del DPR n. 404/1997. In sede di approvazione, dato il carattere straordinario della decisione sulla razionalizzazione dell'organizzazione, si segnala la necessità di motivare adeguatamente l'adozione delle misure che, pur incidendo sul rapporto di lavoro, non derivino direttamente da obblighi di legge, ma siano frutto di scelte strategiche dell'amministrazione.

Con le medesime finalità di garanzia di trasparenza e obiettività, l'articolo 6 già citato prevede che nei casi in cui i processi di riorganizzazione degli uffici comportino l'individuazione di soprannumeri o eccedenze, le pubbliche amministrazioni siano tenute a darne immediata comunicazione agli Uffici Regionali e Provinciali del Lavoro che gestiscono le liste di disponibilità dei lavoratori (art. 33, co. 1). Oltre alla comunicazione ai suddetti Uffici territoriali, l'amministrazione è tenuta a dare informazione

CNDCEC - CNDCEC
Prot. 11913 del 19/10/2020 - Uscita
Impronta informatica: b79f21742c86f4ae07945c77146d6fe703d3e6aeca515376275889d5a702d361
Sistema Protocollo - Riproduzione cartacea di documento digitale

preventiva alle Rappresentanze Unitarie del personale ed alle Organizzazioni sindacali rappresentative del settore interessato, per avviare con le stesse un esame sui criteri per l'individuazione degli esuberi e sulle modalità di attuazione dei processi di mobilità. L'informativa sindacale è rivolta ad individuare nominativamente gli eventuali esuberi e ad attivare gli strumenti partecipativi in modo da verificare la possibilità di ricollocazione nella medesima o in altra amministrazione, nonché la percorribilità di altre soluzioni, quali il ricorso a forme flessibili di gestione del contratto di lavoro o a contratti di solidarietà. Dunque, l'individuazione nominativa del personale da porre in esubero ed iscrivere nelle liste di mobilità, non può essere effettuata in sede di approvazione del PTFP (che deve prevedere in astratto la situazione di soprannumero o eccedenza con riferimento all'Area di classificazione ed ai profili professionali) ma deve sempre essere effettuata successivamente, attuando la procedura prevista dall'art. 33 del D. lgs. n. 165/2001.

Trascorsi 90 giorni dalla comunicazione alle rappresentanze sindacali, il personale che non sia stato possibile impiegare diversamente deve essere collocato in disponibilità, mediante l'iscrizione in un apposito elenco detenuto dall'ufficio del lavoro competente territorialmente, al fine di provvedere ad eventuali ricollocazioni presso altri enti regionali che intendono assumere personale con il medesimo profilo professionale. Dal punto di vista retributivo il personale in mobilità ha il diritto di percepire l'80 per cento dello stipendio base e l'indennità integrativa speciale, con esclusione di qualunque componente accessoria, per 24 mesi[1].

L'importanza del rispetto delle procedure di legge è definita anche dalle conseguenze previste dal legislatore per la loro inosservanza: le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere; inoltre, la mancata attivazione delle procedure di mobilità prescritte, da parte del dirigente responsabile, è fonte di responsabilità disciplinare.

Per quanto attiene al secondo quesito, sulla possibilità di stipulare contratti di lavoro flessibile in relazione a specifiche esigenze temporanee, si considerano applicabili[2], in quanto compatibili, i divieti di cui agli artt. 20, co. 1 lett. b) e 32, co.1, lett. b) del D. Lgs. n. 81/2015, posti rispettivamente in tema di contratti a tempo determinato e somministrazione. Le disposizioni citate escludono espressamente il ricorso alle forme contrattuali flessibili se entro i sei mesi precedenti si è proceduto a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge n. 223 del 1991, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti o abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi o, in via specifica per il contratto a tempo determinato, che si assumano lavoratori iscritti nelle liste di mobilità. Applicando la regola generale al settore pubblico, il richiamo alle procedure di licenziamento collettivo di cui agli articoli 4 e 24 della legge n.223 del 1991 non può che essere inteso con riferimento alle analoghe procedure sulle eccedenze di personale e sulla mobilità collettiva esperibili ai sensi dell'articolo 33 del D. Lgs. n.165 del 2001. Dunque, la stipula di siffatti contratti è da ritenersi consentita soltanto entro i limiti sopra indicati.

Cordiali saluti,

Massimo Miani

---

[1] Si rinvia, al riguardo, alla circolare n. 4 del 28 aprile 2014 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione in materia di "Piani di razionalizzazione degli assetti organizzativi e riduzione della spesa di personale. Dichiarazione di eccedenza e prepensionamento", per le parti compatibili con la normativa vigente che, come è noto, non consente più il ricorso alla misura del prepensionamento.

[2] Normativa alla quale fa rinvio anche dall'art. 56, co. 9 del CCNL Funzioni Centrali del 12/2/2018.