Il programma degli enti sul personale «batte» le linee guida del ministero

RISORSE UMANE

Un nuovo quaderno Anci chiarisce l'intrico di norme e dà le indicazioni operative

Gli atti adottati prima delle istruzioni ministeriali non devono essere rivisti

Gianluca Bertagna

Limitazioni, vincoli, turn-over e regole concorsuali. L'Anci propone un vero e proprio vademecum che affronta a 360 gradi le principali tematiche in materia di assunzioni negli enti locali. Il documento, che si pone come ponte tra le disposizioni vigenti e le Linee di indirizzo di Funzione Pubblica su assunzioni e fabbisogni di personale, riassume procedure e azioni per non lasciarsi scappare la possibilità di introdurre nuova forza lavoro nelle amministrazioni.

Sono più di dieci anni che gli enti locali navigano a vista tra le infinite limitazioni sulla gestione delle risorse umane, vincoli che spaziano dalle spese di personale alle percentuali di turn-over, dalle limitazioni al lavoro flessibile a quelle sul trattamento accessorio. È giunto il momento di tirare le fila, tanto più che, a decorrere dal 2019, tutti i Comuni potranno contare su una capacità assunzionale pari al 100% delle spesa dei cessati.

L'Anci chiarisce le idee fornendo uno strumento da tenere a portata di mano per non sbagliare, indicando innanzitutto e con estrema forza che cosa cambia dopo che il Dlgs 75/2017 ha introdotto modifiche all'articolo 6 del Dlgs 165/2001 avviando i piani triennali dei fabbisogni di personale; ma soprattutto dopo che le Linee di indirizzo sullo stesso tema predisposte dalla Funzione Pubblica ne hanno esplicitato le nuove regole.

Per gli enti locali, le linee guida non hanno natura regolamentare, ma costituiscono un orientamento in quanto è sempre salvaguardata l'autonomia organizzativa garantita dal Tuel. Nonostante la revisione dell'impostazione della dotazione organica, quindi, per le autonomie territoriali, conservano efficacia le disposizioni di legge che contengono limitazioni alle spese di personale o ai budget assunzionali; l'Anci afferma quindi che le linee di indirizzo ministeriali non introducono un nuovo tetto di spesa.

L'Associazione dei Comuni risolve poi un altro enigma: cosa succede quest'anno visto che le Linee guida della Funzione Pubblica sono giunte a programmazione e bilancio già avviati? Ci sono divieti di assunzione oppure obblighi di revisione dei propri documenti già adottati? La risposta è univoca: in virtù del principio del *tempus regit actum* gli atti approvati prima dell'entrata in vigore dell'atto di indirizzo ministeriale conservano la loro efficacia. Di fatto, se ne riparlerà a decorrere dalla programmazione 2019-2021.

Vengono però ricordati tutti i divieti per nuove assunzioni già in essere che mantengono la piena validità e tra tutti vanno evidenziati il rispetto del pareggio di bilancio e il contenimento delle spese di personale – nei limiti della media 2011-2013 per la generalità dei Comuni tranne che per quelli al di sotto dei mille abitanti che fanno, invece, riferimento all'anno 2008.

Non va poi dimenticata tutta la partita relativa alla formale adozione di importanti documenti programmatori quali gli stessi piani triennali dei fabbisogni con relativa verifica delle eccedenze, il piano triennale di azioni positive, il piano della performance e tutti gli atti contabili nei termini previsti dal legislatore. Un intreccio di regole da tenere sempre sotto controllo.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

QUOTIDIANO

ENTI LOCALI & PA

QEL

APPALTI

Disabili, la convenzione basta alla gara

La stipula della convenzione contenente il programma di assunzioni di disabili è sufficiente a evitare l'esclusione dalla gara. Lo stabilisce il Tar Campania (sentenza 884/2018).

— **Amedeo Di Filippo**

Il testo integrale dell'articolo su: quotidianoentilocali.ilsole24ore.com

LE PROCEDURE

Prima dei concorsi iter di mobilità e soprannumeri

Assunzione nulla se prima non si prova la ricollocazione

Nell'intricato percorso per giungere a un'assunzione negli enti locali si sovrappongono ormai da anni procedure sempre più complicate.

Le linee di indirizzo del dipartimento della Funzione pubblica pubblicate in Gazzetta Ufficiale martedì scorso non sono rivolte direttamente agli enti territoriali e, quindi, per loro l'adesione alle indicazioni è facoltativa. L'Anci, di conseguenza, con lo spirito di riassumere le regole vigenti ha dedicato una specifica sezione del Quaderno n. 13 a spiegare in che rapporto stanno le procedure concorsuali con la mobilità "obbligatoria", con quella facoltativa e con lo scorrimento delle graduatorie ancora valide.

L'obbligo di ricollocare i dipendenti in soprannumero della pubblica amministrazione è previsto dall'articolo 34-bis del Dlgs 165/2001 ed è l'unico che contiene una sanzione esplicita, cioè la nullità dell'assunzione.

La procedura va quindi sempre effettuata e la regola vale anche in caso di scorrimento della graduatoria.

La mobilità volontaria, rappresenta, per orientamento consolidato, una "normale" forma di reclutamento dei dipendenti pubblici, anche se la giurisprudenza del Consiglio di Stato la definisce piuttosto uno strumento "privilegiato"; quindi ogni concorso pubblico deve essere preceduto dallo svolgimento delle attività indicate dall'articolo 30 del Dlgs 165/2001.

Anche sullo scorrimento delle graduatorie non è possibile parlare di "certezza operativa", quanto piuttosto di una scelta tra un ventaglio di azioni che impongono di volta in volta precise valutazioni. Le graduatorie hanno una naturale validità di tre anni; quelle che sono state prorogate per effetto di norme speciali terminano al 31 dicembre prossimo. L'Anci ricorda che nel marasma di sentenze sull'argomento, un punto fermo è rappresentato dal fatto che l'esistenza di una graduatoria limita o addirittura esclude l'indizione di un nuovo concorso. Ma che relazione c'è tra graduatoria e mobilità volontaria? Quale procedura va fatta prima?

Richiamando diverse sentenze sull'argomento, l'Associazione nazionale dei Comuni propende per un risultato finale di pareggio: toccherà all'operatore fare propri i ragionamenti del Consiglio di Stato contenuti nelle sentenze dettagliatamente riportate nel vademecum.

Particolarmente utile dal punto di vista operativo è una serie di schemi che l'Anci ha predisposto per ricordare agli enti locali le regole sulle riserve di legge per posti da dedicare a tutela di determinate situazioni rilevanti quali le assunzioni di cui alla legge 68/1999 (disabili, non vedenti, invalidi, eccetera).

Normative speciali, inoltre, vincolano precise percentuali anche per i centralisti non vedenti, i volontari delle Forze Armate e le vittime del dovere.

Quote delicate sulle quali il documento riesce a fare un po' di luce.

— **G.Bert.**

© RIPRODUZIONE RISERVATA

I VINCOLI

Scuola, vigili, sociale: per ogni profilo turn over su misura

Procedure da completare in fretta per non perdere i «resti» degli anni passati

La notizia positiva è che dal 2019 tutti gli enti locali potranno sostituire al 100% i dipendenti cessati dal servizio. Quella negativa è che nel frattempo permangono così tante limitazioni ed eccezioni che orientarsi nei meandri delle norme vigenti è un'impresa. Ci prova l'Anci a proporre nel Quaderno 13 un riassunto esaustivo delle percentuali oggi in vigore per portare a termine il prima possibile le assunzioni programmate, tenendo conto che non farcela entro l'anno può voler dire perdere preziose quote di anni precedenti.

Il principale riferimento ancora valido per il 2018 sono i commi 228 e seguenti della legge 208/2015 che prevede un generico turn-over al 25% della spesa dei cessati nell'anno precedente. La percentuale, però, è destinata a salire al 75% se si rispetta il parametro dipendenti/popolazione del Dm 10 aprile 2017 e al 90% se si rispetta il saldo di bilancio con un overshooting inferiore all'1%. I Comuni fra mille e 5mila abitanti che hanno una spesa di personale inferiore al 24% delle entrate correnti ottengono subito una percentuale del 100%. Regole speciali per le unioni di Comuni e i Comuni sotto i mille abitanti: le prime potranno contare sul 100% della spesa dei cessati, i secondi su un turn-over "per teste" di uno a uno.

Discipline particolari sono consentite per le assunzioni nella polizia locale (100% della spesa dei cessati) e per il personale scolastico (piano straordinario nel rispetto dei limiti di spesa anno scolastico 2015/2016). Per i dirigenti le regole 2018 si differenziano rispetto a quelle per i dipendenti dei livelli: il turn-over è già al 100% della spesa dei cessati dell'anno precedente.

Il groviglio si ripropone sulle assunzioni con contratti di lavoro flessibile, tempo determinato e somministrazione su tutti. Qui ci sono due regole generali. La prima, di natura finanziaria, prevede (articolo 9 comma 28 del Dl 78/2010) che non si spenda, in ogni anno, più di quanto speso nel 2009. In caso di assenza di parametro si potrà fare riferimento alla media 2007/2009 oppure a un nuovo limite autodeterminato per far fronte a servizi essenziali. Deroghe senza fine anche in questo caso: polizia locale, personale educativo e scolastico, servizio sociale fanno la parte del leone. La seconda regola è invece numerica, ed è stata ribadita dall'articolo 50 dell'ultimo contratto nazionale. È previsto che, ogni anno, il numero complessivo di contratti a tempo determinato e di somministrazione non possa superare il 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio.

L'Anci dedica anche una sezione alla stabilizzazione dei lavoratori precari, spiegando le differenze tra la procedura a regime dell'articolo 35 del Dlgs 165/01 e quella speciale del Dlgs 75/2017.

Le possibilità di assunzione esaminate incontrano sempre e in via prioritaria la limitazione sul contenimento della spesa di personale. Le azioni vanno mantenute sempre al di sotto del "tetto" della media delle rispettive spese degli esercizi 2011-2013 per gli enti sopra i mille abitanti o del 2008 per quelli al di sotto. Voci incluse e voci escluse dal calcolo sono dettagliatamente elencate nel vademecum dell'Anci.

— **G.Bert.**

© RIPRODUZIONE RISERVATA