

Prot.n. 7/VSG/SD/AB/ag-19

Roma, 23 gennaio 2019

Gentile Ministro,

Ti scrivo in merito all'attuazione delle disposizioni contenute nella Legge di bilancio 2019 relative all'accesso all'impiego presso le pubbliche amministrazioni e alla nuova disciplina in materia di pensionamento.

L'ANCI intende dare un contributo fattivo all'attuazione delle nuove disposizioni, rappresentando le principali problematiche applicative e proponendo alcune soluzioni interpretative utili ad orientare l'azione degli Enti locali.

In base alle nuove disposizioni (commi 361 e 365 della L. n. 145/2018) le graduatorie delle procedure concorsuali per le assunzioni di personale bandite successivamente al 1 gennaio 2019 sono utilizzate esclusivamente per la copertura dei posti messi a concorso. La prima conseguenza di tale previsione è che le nuove graduatorie individueranno esclusivamente "vincitori", titolari, secondo giurisprudenza costante, di un diritto soggettivo all'assunzione presso l'amministrazione, e non potranno più prevedere "idonei".

Pur condividendo la scelta di superare la reiterazione delle proroghe di graduatorie risalenti nel tempo, si evidenzia che permane l'esigenza di garantire un margine di flessibilità ai Comuni per fronteggiare le ipotesi imprevedibili di cessazione del personale in servizio (ad es.: mancato superamento del periodo di prova; dimissioni volontarie, mobilità verso altre amministrazioni, etc.), affinché non sia pregiudicata la continuità nei servizi: si pensi in particolare ai servizi alla persona come quelli educativi e sociali, a forte impatto sugli utenti e caratterizzati da esigenze sostitutive continue e non programmabili. Pertanto, chiediamo di valutare l'introduzione di un margine di flessibilità.

Inoltre, con la presente si intende chiedere un riscontro interpretativo sulle questioni di seguito riportate, utile ad orientare i Comuni nella prima attuazione della norma.

**Reclutamento del personale a tempo determinato.** Il comma 361, nell'introdurre la nuova disciplina applicabile alle procedure concorsuali bandite successivamente al 1 gennaio 2019, contiene un generico riferimento alle "*graduatorie per il reclutamento del personale presso le amministrazioni pubbliche*". La prima rilevante questione è se tale dizione debba intendersi riferita al solo reclutamento a tempo indeterminato o anche al reclutamento a tempo determinato.



A tal riguardo si evidenzia come non sia stata disposta l'abrogazione espressa dell'art. 36, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001, secondo cui *“per prevenire fenomeni di precariato, le amministrazioni pubbliche ... sottoscrivono contratti a tempo determinato con i vincitori e gli idonei delle proprie graduatorie vigenti per concorsi pubblici a tempo indeterminato”*. Inoltre, occorre rilevare che se qualora si intendesse imporre anche al reclutamento a tempo determinato l'utilizzo di graduatorie vevoli sui soli posti messi a concorso, ciò confligge con i caratteri di temporaneità ed eccezionalità previsti dallo stesso art. 36, comma 2.

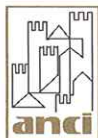
Detto ciò la problematica descritta potrebbe essere superata, a giudizio di chi scrive, dando rilievo alla previsione espressa, contenuta nel comma 362, lett. g), che attribuisce efficacia triennale alle graduatorie che saranno approvate a partire dal 1 gennaio 2019, e alla salvaguardia, contenuta nel comma 361 delle previsioni di cui all'art. 35, comma 5-ter, del D.Lgs. n. 165/2001, secondo cui le graduatorie dei concorsi per il reclutamento del personale presso le amministrazioni pubbliche rimangono vigenti per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione, nonché attingendo alle graduatorie precedenti vigenti.

Sulla base di tali argomentazioni si chiede se, a fronte di esigenze eccezionali o temporanee, possa ritenersi oggi consentito tanto l'avvio di specifiche procedure di reclutamento di personale a tempo determinato (peraltro implicitamente ammesse dall'art. 34, comma 6, del D.Lgs. n. 165/2001), quanto l'utilizzo di graduatorie vigenti per le assunzioni a tempo indeterminato, approvate anche successivamente al 1 gennaio 2019.

**Facoltà di scorrimento delle graduatorie vigenti.** Il comma 362 ha introdotto un'estensione temporale delle graduatorie vigenti, a partire da quelle approvate dopo il 1 gennaio 2010. Il successivo comma 363 ha abrogato alcune disposizioni del D.L. n. 101/2013, tra cui la lett. b) del terzo comma dell'art. 4, che subordinava l'autorizzazione all'assunzione nelle amministrazioni centrali alla assenza di idonei collocati in graduatorie vigenti.

Sul punto si chiede di confermare se la lettura del combinato disposto delle norme citate sia interpretabile nel senso che la presenza di idonei nelle graduatorie non costituisce più un ostacolo all'avvio di nuove procedure concorsuali, e che pertanto l'utilizzo delle stesse mediante “scorrimento” è una facoltà e non un obbligo.

**Facoltà di convenzionamento con altre amministrazioni per l'utilizzo di graduatorie vigenti.** L'abrogazione, contenuta nel comma 363 della Legge di bilancio, dell'art. 4, comma 3-ter, del D.L. n. 101/2013, ha fatto sorgere la questione interpretativa se sia ancora possibile effettuare assunzioni attingendo, previa convenzione, da graduatorie di altri Enti. Sul punto è opportuno precisare che tale facoltà sia tuttora esercitabile, in considerazione dell'attuale vigenza dell'art. 3 comma 61 della Legge n. 350/2003.



**Effetti della sperimentazione del trattamento di pensione anticipata “quota 100”.** Lo schema di decreto legge esaminato dal C.d.M. del 17 gennaio u.s. contiene disposizioni volte ad introdurre una sperimentazione, nel triennio 2019/2021, di un meccanismo di accesso anticipato alla pensione. Tali previsioni avranno un impatto molto significativo sul personale dei comuni, caratterizzato da un'età media elevata, soprattutto nelle posizioni dirigenziali e apicali, che sarà solo parzialmente attutito dalla previsione di un preavviso di 6 mesi per la domanda di collocamento a riposo.

Occorre tener conto infatti della previsione normativa per cui la capacità assunzionale dei Comuni è determinata sulla base delle cessazioni intervenute nell'anno precedente a quelli in cui si effettuano le assunzioni. La combinazione di queste disposizioni con la preclusione della possibilità di utilizzare nel tempo le graduatorie di concorso è destinata a produrre un impatto fortemente negativo sull'organizzazione degli uffici e sull'erogazione dei servizi da parte dei Comuni.

E' di conseguenza necessario un coordinamento normativo complessivo, da un lato consentendo di effettuare il turn-over del personale, le cui cessazioni siano programmabili, nel corso dello stesso esercizio in cui si verifica il collocamento a riposo, e dall'altro garantendo un margine di flessibilità nell'utilizzo delle graduatorie concorsuali da parte dei Comuni per i Comuni, per sopperire alle esigenze assunzionali non programmabili.

Contando su un riscontro tempestivo, stante la rilevanza delle questioni rappresentate, si rimane a disposizione per un incontro e si coglie l'occasione per porgere cordiali saluti.

Antonio Decaro

-----  
*On. Giulia Bongiorno*  
*Ministro per la Pubblica Amministrazione*

*On. Mattia Fantinati*  
*Sottosegretario Ministero*  
*per la Pubblica Amministrazione*

*e p.c. Cons. Sergio Ferdinandi*  
*Capo di Gabinetto*  
*Ministro per la Pubblica Amministrazione*

*Cons. Maria Barilà*  
*Capo Dipartimento*  
*Dipartimento Funzione Pubblica*

SEDE