

LE LINEE GUIDA SUI PIANI E SUI CONCORSI: LE INDICAZIONI DELL'ANCI Di Arturo Bianco

Le Linee Guida della Funzione Pubblica sulla programmazione del fabbisogno del personale e sui concorsi non hanno un carattere vincolante. Tra le condizioni preliminari di cui le PA locali devono dimostrare il rispetto per potere dare corso ad assunzioni si deve ricordare anche l'attestazione del conseguimento del saldo inferiore al 3% delle entrate finali. Possono essere così riassunte le principali indicazioni fornite dall'Anci, che ha pubblicato il quaderno 13 giugno "Il personale degli enti locali - Le assunzioni", in tema di condizioni preliminari che consentono di immettere personale, di capacità assunzionali, di tetto a questa componente di spesa.

In premessa vengono evidenziate le seguenti due indicazioni:

- a) "La normativa di riferimento ha raggiunto un livello di stratificazione e complessità senza precedenti, che rende indispensabile e urgente una revisione organica della materia";
- b) "il 2018 è l'ultimo anno in cui si applica la disciplina temporanea in materia di limiti al turn over, introdotta, per il triennio 2016-2018, dalla legge di bilancio 2016 (art. 1, comma 228, L. n. 208/2015). Di conseguenza, a partire dal 2019, riacquista piena efficacia la disciplina contenuta nell'art. 3, comma 5, del D.L. 90/2014: ciò determinerà il superamento delle limitazioni al turn over e a decorrere dal prossimo anno, per tutti gli Enti locali, sarà possibile avere capacità assunzionali pari al 100% della spesa del personale cessato nell'anno precedente".

LE LINEE GUIDA SULLA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO

Con riferimento alle Linee Guida della Funzione Pubblica sulla adozione dei piani di fabbisogno del personale leggiamo che esse "non hanno natura regolamentare ma definiscono una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche, ferma l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL e altre norme specifiche vigenti". Una prima importante novità è la seguente: viene superato il "tradizionale concetto di dotazione organica, inteso come contenitore che condiziona le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali ivi contemplate. Secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. 75/2017, la nuova dotazione organica si traduce di fatto nella definizione di una dotazione di spesa potenziale massima per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale. Con riferimento alle Regioni e agli Enti locali le linee di indirizzo chiariscono espressamente che l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello definito dalla normativa vigente. Per i Comuni, le Città metropolitane e le Unioni conservano quindi efficacia le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei budget assunzionali..: le disposizioni contenute nelle linee di indirizzo ministeriali non introducono un nuovo tetto di spesa".

Altro importante elemento di novità è dettato in materia di sanzioni da irrogare alle amministrazioni inadempienti: "è evidente che gli atti (nda di programmazione del fabbisogno) adottati (nda prima della entrata in vigore delle Linee Guida) conserveranno, sulla base del principio tempus regit actum, la loro piena efficacia, anche successivamente all'entrata in vigore delle linee di indirizzo in oggetto. Linee di indirizzo che, opportunamente, hanno chiarito al paragrafo "2.3 Sanzioni" che: sono fatti salvi, in ogni caso, i piani dei fabbisogni già adottati. Di conseguenza la decorrenza della sanzione prevista dall'art. 6, comma 6, del D.Lgs. n. 165/2001, deve essere intesa in continuità con la sanzione prevista dal previgente comma 6 dell'art. 6, ove già si prevedeva che le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale...".

LE LINEE GUIDA SUI CONCORSI

Le Linee Guida sui concorsi pubblici si pongono come obiettivo quello di “assicurare il reclutamento delle migliori professionalità per le esigenze delle amministrazioni. Un punto qualificante della direttiva riguarda la centralizzazione delle procedure concorsuali attraverso lo strumento del concorso unico previsto dall’art. 4 del D.L. n. 101/2013. Le linee guida ribadiscono che l’adesione da parte degli Enti locali alle procedure centralizzate è facoltativa”.

Gli altri aspetti qualificanti delle Linee Guida sui concorsi, fermo ovviamente restando che anche questo documento non ha un carattere vincolante per gli enti locali, sono i seguenti: “la più efficace finalizzazione dei requisiti di ammissione ai concorsi; la definizione di criteri ragionevoli di preselezione; l’omogeneità tra prove di esame e profili messi a concorso; l’ottimale composizione delle commissioni di concorso; la facoltà di limitare il numero degli idonei in graduatoria finale; lo sviluppo di un portale del reclutamento, senza obblighi di comunicazione aggiuntivi per gli Enti locali”.

LE CONDIZIONI PRELIMINARI

Oltre alla adozione della programmazione del fabbisogno le amministrazioni, prima di dare corso ad assunzioni di personale, devono effettuare le seguenti verifiche:

- Ricognizione annuale della assenza di personale in eccedenza e/o in sovrannumero;
- Dimostrazione del rispetto del vincolo del pareggio di bilancio e della trasmissione alla RGS entro il 31 marzo della trasmissione di tale attestazione. Vanno in deroga solamente le assunzioni flessibili per la protezione civile, i servizi sociali, la polizia locale e la istruzione pubblica;
- Mancato conseguimento del saldo inferiore al 3% delle entrate finali. Tale divieto previsto dal comma 476 della legge n. 232/2016 si applica dal 2018;
- Adozione del piano delle azioni positive o pari opportunità;
- Adozione del piano della performance, che negli enti locali è unificato nel PEG. Si discute se questo vincolo sia obbligatorio per i comuni;
- Obbligo di contenimento della spesa per il personale nel tetto della spesa media del triennio 2011/2013 per gli enti che erano soggetti al patto di stabilità ed in quella del 2008 per le amministrazioni che ne erano esentate;
- Rispetto dei termini di adozione del bilancio preventivo e del conto consuntivo, nonché della loro trasmissione entro i 30 giorni successivi alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche;
- “Comunicazioni dovute dagli Enti beneficiari di spazi finanziari concessi in attuazione delle intese e dei patti di solidarietà”. Tale vincolo è previsto dal comma 508 della legge n. 232/2016;
- Mancata certificazione di un credito da parte dell’ente.

Si deve ricordare che, per gli enti dissestati, strutturalmente deficitari e/o in predissesto, le assunzioni sono subordinate alla approvazione da parte della commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali (COSFEL), istituita presso il Ministero dell’Interno.

LE CAPACITA' ASSUNZIONALI

Nel 2018 le capacità assunzionali sono le seguenti:

- Comuni fino a 1.000 abitanti: 100% dei dipendenti cessati. Si discute se in tali amministrazioni si possa fare riferimento al 100% dei risparmi del personale cessato;
- Comuni da 1.000 a 5.000 abitanti con la spesa per il personale inferiore al 24% della media delle entrate correnti registrate nei conti consuntivi dell’ultimo triennio (per il 2018 si fa riferimento al triennio 2015-2017): 100% dei risparmi delle

cessazioni 2017 e quote non utilizzate delle capacità assunzionali del triennio 2015/2017;

- Comuni con popolazione superiore a 1.000 abitanti e con rapporto tra dipendenti e popolazione inferiore a quanto stabilito dal Decreto del Ministro dell'Interno del 10 aprile 2017: 75% della spesa dei cessati 2017 e quote non utilizzate delle capacità assunzionali del triennio 2015/2017;
- Comuni con popolazione superiore a 1.000 abitanti, con rapporto tra dipendenti e popolazione inferiore a quanto stabilito dal Decreto del Ministro dell'Interno del 10 aprile 2017 e che garantiscono il rispetto del saldo di bilancio lasciando spazi finanziari inutilizzati inferiori all'1% degli accertamenti delle entrate finali, come risultanti dal Rendiconto dell'esercizio precedente: 90% della spesa dei cessati 2017 e quote non utilizzate delle capacità assunzionali del triennio 2015/2017;
- Altri comuni. 25% dei risparmi delle cessazioni 2017 e quote non utilizzate delle capacità assunzionali del triennio 2015/2017;
- Polizia locale. 100% dei risparmi delle cessazioni dei vigili del 2017 e 80% dei risparmi delle cessazioni dei vigili del 2016;
- Personale dirigenziale: 100% dei risparmi delle cessazioni del 2017 e quote non utilizzate delle capacità assunzionali del triennio 2015/2017;
- Stabilizzazioni ex D.Lgs. n. 75/2017: si aggiunge una quota definita da parte delle singole amministrazioni della spesa per le assunzioni flessibili sostenuta mediamente nel triennio 2015/2017;
- Stabilizzazioni di personale educativo e docente delle scuole materne e degli asili nido: tetto spesa sostenuta per assicurare i relativi servizi nell'anno scolastico 2015/2016;
- Unioni di comuni: 100% dei risparmi delle cessazioni 2017 e quote non utilizzate delle capacità assunzionali del triennio 2015/2017. Possibilità, estesa anche alle gestioni associate obbligatorie di dare corso ai conteggi delle capacità assunzionali in modo cumulato ed unitario;
- Comuni nati a seguito di fusioni: 100% dei risparmi delle cessazioni 2017 e quote non utilizzate delle capacità assunzionali del triennio 2015/2017, nel rispetto del tetto di spesa del personale dato dalla somma di quella dei comuni che hanno aderito alla stessa nei 3 anni precedenti e senza applicazione, nei primi 5 anni, di specifici vincoli e limitazioni per le assunzioni a tempo determinato;
- Città metropolitane e province: per assunzioni da destinarsi prioritariamente alle attività in materia di viabilità e di edilizia scolastica se l'importo delle spese complessive di personale non supera il 20% delle entrate correnti relative ai titoli I, II e III. 100% dei risparmi delle cessazioni del 2017 ed in caso contrario il 25%.