



Prot. 25/VSG/SD/AD

Le novità in materia di personale degli Enti locali nei più recenti provvedimenti normativi (conversione D.L. n. 4/2019; conversione D.L. n. 135/2018, DDL delega miglioramento PA).

La conversione in legge del D.L. n. 4/2019 (D.L. Reddito di cittadinanza-Quota 100)

Nella fase di conversione in legge del D.L. n. 4/2019 il Parlamento ha approvato alcuni importantissimi emendamenti governativi relativi alle assunzioni di personale. Si tratta delle misure, fortemente richieste dall'ANCI e necessarie per fronteggiare gli effetti della sperimentazione nel triennio 2019/2021 del pensionamento con "Quota 100", contenute negli artt. 14-bis e 14-ter del Decreto-legge

Nei prossimi anni infatti un consistente contingente di personale comunale sarà collocato in quiescenza in applicazione del nuovo regime di pensionamento e in aggiunta alle cessazioni già programmate per raggiungimento dei limiti di età, con un impatto rilevante su organici già esigui.

Gli Enti locali, infatti hanno subito negli ultimi dieci anni una normativa di contenimento delle spese di personale particolarmente restrittiva, con effetti di riduzione del personale in servizio e contemporaneamente di incremento dell'età media.

La novità più importante introdotta nel Decreto-legge è quella che consente, nel triennio 2019-2021, di **effettuare le sostituzioni del personale che cessa dal servizio nel medesimo anno in cui si verificano le cessazioni**: non sarà più necessario, come previsto dalla disciplina ordinaria, attendere l'anno successivo. Si tratta di una norma proposta dall'ANCI già nella discussione parlamentare sulla legge di Bilancio 2019.

Di conseguenza nel piano delle assunzioni per il 2019 è possibile inserire le sostituzioni del personale che cessa dal servizio, per pensionamento ordinario o per adesione a Quota 100, nel medesimo 2019.

Un'altra novità riguarda la possibilità di **recuperare le facoltà assunzionali non utilizzate nei cinque anni precedenti**. Di conseguenza nel 2019 si potranno cumulare insieme i c.d. "resti" degli anni dal 2014 al 2018. Ricordiamo che la facoltà di recuperare le facoltà assunzionali residue del triennio precedente era stata chiesta ed ottenuta dall'ANCI con il D.L. n. 113/2016, a fronte di alcuni orientamenti interpretativi restrittivi.

Si ricorda inoltre che a partire da quest'anno non si applica più la disciplina transitoria sulla limitazione del turn-over introdotta dalla legge di stabilità 2016, per cui tutti i Comuni applicano il 100% del turnover.

Con norma non derogabile dai contratti collettivi si prevede poi per i vincitori di concorso l'obbligo di permanenza nella sede di prima destinazione per un periodo non inferiore a cinque anni.

Sul fronte delle procedure di assunzione sono stati **mitigati gli effetti della disciplina delle graduatorie concorsuali introdotta dalla legge di Bilancio 2019**: l'art. 14-ter prevede infatti la possibilità di utilizzare le nuove graduatorie concorsuali non solo per l'assunzione dei vincitori di concorso, ma anche per le eventuali sostituzioni dei neoassunti che cesseranno anticipatamente dal servizio.

La legge di bilancio per il 2019 ha infatti previsto (comma 361) che le graduatorie dei concorsi per il reclutamento del personale presso le amministrazioni pubbliche, banditi a partire dal 2019, possano essere utilizzate esclusivamente per la copertura dei posti messi a concorso

L'ANCI ha subito evidenziato come questa previsione fosse destinata a determinare sia un aggravio di costi che un appesantimento procedurale per sopperire al fabbisogno di personale nei Comuni, in relazione a tutte quelle circostanze imprevedibili al momento dell'approvazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale, come ad esempio le mobilità verso altre amministrazioni, le dimissioni volontarie, o semplicemente il mancato superamento del periodo di prova da parte di un neo-assunto.

La modifica introdotta in sede di conversione del D.L. n. 4/2019 individua una **soluzione utile per le eventuali vicende aleatorie che possono portare alla mancata costituzione o alla estinzione anticipate del rapporto di lavoro con i candidati dichiarati vincitori, nel limite di vigenza della graduatoria**, ma non consente di "scorrere" le graduatorie in tutti gli altri casi di fabbisogno emergente e non programmabile. Appare di conseguenza indispensabile un'ulteriore modifica normativa, attraverso la determinazione di una percentuale massima di idonei rispetto ai posti messi a concorso, fermo il limite temporale triennale di efficacia.

Permane inoltre l'apparente aporia tra la disciplina contenuta nel comma 361 e la normativa vigente sul **reclutamento a tempo determinato** che impone di attingere da graduatorie a tempo indeterminato (articolo 36, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001).

Su questo punto l'ANCI ha suggerito una proposta interpretativa, richiamando la 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. Secondo questa proposta interpretativa potrebbe ritenersi 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.

Infine è prevista l'estensione della deroga contenuta al comma 366 della legge di Bilancio 2019, introdotta originariamente per il personale scolastico statale, anche al personale scolastico ed educativo degli enti locali. Ciò significa che le nuove graduatorie concorsuali per il personale educativo-scolastico potranno prevedere liste di personale idoneo ed essere utilizzate per lo scorrimento. Su questo punto l'ANCI ha segnalato l'esigenza di ripristinare la facoltà di utilizzo, da parte dei Comuni, dell'estensione temporale delle graduatorie prevista al comma 362 della medesima Legge di Bilancio, al fine di garantire la continuità dei servizi educativo-scolastici nell'anno scolastico 2019/2020, tenuto conto dell'esigenza dei Comuni che

dispongono di graduatorie risalenti a più di un triennio, che hanno oggi tempi eccessivamente ristretti per avviare nuove procedure di reclutamento.

La conversione in legge del DL n. 135/2018 (D.L. Semplificazioni)

In fase di conversione del DL 135/2018 è stata introdotta (art. 11-bis, comma 2) la possibilità di incrementare le risorse di bilancio destinate a finanziare la retribuzione di posizione e di risultato degli incaricati di posizione organizzativa, anche in deroga ai limiti posti dalla legislazione vigente ai trattamenti accessori del personale pubblico. Tale misura ha accolto parzialmente una proposta formulata dall'ANCI già in sede di legge di Bilancio 2019, in quanto consentita, nel testo approvato, ai soli comuni privi di dirigenza, e alle sole posizioni organizzative già attribuite alla data di entrata in vigore del CCNL 21/5/2018.

In dettaglio si prevede che, fermo il rispetto dei limiti complessivi di legge alla spesa di personale, i comuni privi di posizioni dirigenziali possono incrementare, a valere sulle risorse assunzionali, gli importi delle retribuzioni di posizione e di risultato, in applicazione dell'art. 15 del CCNL 21/5/2018, e la quota di incremento non si computa ai fini del rispetto del limite ai trattamenti economici accessori posto dall'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017.

Le misure in materia di accesso all'impiego nel DDL Delega per il miglioramento della PA

Il Ministro per la Pubblica amministrazione ha presentato al Parlamento un disegno di legge recante deleghe al governo per il miglioramento della Pubblica Amministrazione (al momento in cui si scrive: AS1122). Il provvedimento è stato sottoposto al parere della Conferenza Unificata del 17 gennaio u.s..

L'art. 2 del DDL delega prevede l'introduzione di misure relative all'accesso al pubblico impiego. Lo schema originario di DDL delega prevedeva l'estensione a tutti gli Enti locali dell'obbligo di reclutare dirigenti e figure professionali omogenee esclusivamente attraverso i concorsi centralizzati gestiti da Funzione Pubblica tramite Formez-Ripam. ANCI ha chiesto di disciplinare i concorsi centralizzati in termini non di obbligo ma di facoltà. Tale richiesta, nel testo presentato del Governo al Senato, è stata accolta.