

quotidianoentilocali.ilsole24ore.com – 4 SETTEMBRE 2018

Sui fabbisogni di personale programmazione in sette mosse

di Vincenzo Giannotti

In mancanza dell'adeguamento del piano triennale del fabbisogno del personale, la formulazione dell'apparato sanzionatorio stabilito dall'articolo 22, comma 1, del Dlgs 75/2017 non lasciava grandi spazi a possibili differenti interpretazioni essendo previsto testualmente che «In sede di prima applicazione, il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica a decorrere dal 30 marzo 2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo». In altri termini, i sessanta giorni previsti dalla normativa sembravano piuttosto orientati a inibire le assunzioni nel caso in cui le linee di indirizzo fossero state emanate prima del 30 marzo 2018, essendo il decreto legislativo entrato in vigore dal 22 giugno 2018.

Il ritardo nell'emanazione delle linee di indirizzo, emanate con decreto 8 maggio 2018, ma entrate in vigore solo dopo la loro pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale avvenuta il 27 luglio 2018, ha fatto sì che nelle linee di indirizzo fossero contenute norme di salvaguardia, tanto da rendere salve le assunzioni previste nei piani adottati prima della pubblicazione del decreto in Gazzetta.

Precisata la possibile discrasia tra decreto legislativo e decreto ministeriale, gli adempimenti posti in capo alle amministrazioni, che potrebbero riguardare anche eventuali modifiche e/o integrazioni ancora da effettuare nell'anno 2018, essendo disposte successivamente alla data del 27 luglio 2018, possono essere sintetizzate in sette adempimenti.

Gli adempimenti previsti dalla normativa

Al fine di adempiere alle prescrizioni previste dalle linee di indirizzo ministeriali, gli enti locali per sganciarsi dal divieto di assunzioni dovranno predisporre adempimenti che si articolano in sette steps.

Si comincia con l'invio della richiesta ai dirigenti sulla nuova programmazione del personale, tale da superare la semplice sostituzione del personale cessato, indicando le concrete necessità presenti e future di profili professionali specifici, le competenze e le conoscenze richieste e, soprattutto, come tali professionalità si coniughino con il piano della performance e con gli obiettivi strategici. I dirigenti dovranno, inoltre, confermare eventuali eccedenze di personale (articolo 33 del Dlgs 165/2001) ed eventuali servizi da esternalizzare o internalizzare.

Al dirigente del settore risorse umane spetterà invece il compito di elaborare la dotazione organica finanziaria, superando quella numerica, e aggiungendo tutte le altre spese del personale, verificare il rispetto dei limiti stanziati in bilancio, il non superamento della spesa media del triennio 2011-2013, indicando infine i limiti degli spazi assunzionali disponibili sia a tempo indeterminato che flessibile.

Il compito della giunta

Ricevute queste informazioni, spetterà alla giunta comunale, nella sua piena discrezionalità, verificare se e come le richieste e gli spazi finanziari e assunzionali disponibili si coniughino con gli obiettivi di mandato amministrativo, con i limiti delle risorse di bilancio e con le necessarie competenze richieste per potenziare determinati uffici.

In questa occasione potrebbe essere opportuno verificare eventuali modifiche degli assetti organizzativi, anche accorpendo funzioni con riordino delle competenze, spingendo sulla digitalizzazione e semplificazione dei processi e, soprattutto verificare come l'ente locale si collochi rispetto alle analisi elaborate dal Sose sia in termini di fabbisogni standard sia quale rapporto con il livello qualitativo dei servizi resi. Solo a seguito di questa analisi, cui bisognerà fornire riscontro in sede di programmazione delle risorse umane, sarà definito il programma delle assunzioni indicando sia il tipo di approvvigionamento (a tempo indeterminato o flessibile) sia le modalità attuative (concorso, mobilità interna ed esterna, comando, trasformazione del tempo parziale a tempo pieno, stabilizzazione, selezione interna). Il piano triennale del fabbisogno del personale dovrà quindi essere inserito quale modifica al documento unico di programmazione da sottoporre al consiglio comunale previa informativa sindacale.

Il nuovo programma triennale del fabbisogno del personale dovrà essere munito del parere dell'organo di revisione contabile sulla compatibilità delle spese di personale con i vincoli di bilancio e di finanza pubblica e sulla coerenza con le linee guida del ministero; spetta successivamente al consiglio comunale l'adozione del documento quale integrazione al Dup 2019-2021 (che avrebbe dovuto essere presentato entro il 31 luglio).

A seguito della sua adozione si dovrà procedere alla sua pubblicazione sul sito istituzione dell'ente locale.

Ultimo adempimento è quello del suo invio al Sico entro 30 giorni dalla data di adozione.