

06/06/2019 - Adempimenti prodromici al reclutamento del personale

Publicato il 5 giugno 2019

Un sindaco ha chiesto un parere in merito alla possibilità di ricoprire il posto rimasto vacante per dimissioni di un dipendente in regime di part-time (originariamente in full time) con personale a tempo pieno.

I magistrati contabili del Veneto con la deliberazione 113/2019, pubblicata sul sito della sezione regionale di controllo il 3 giugno, hanno evidenziato che **l'intera disciplina dei vincoli di spesa ed assunzionali cui sono sottoposti i comuni (ed anche le regioni) è stata riscritta dall'articolo 33 del d.l. 34/2019.**

Tale norma muta le modalità di individuazione del limite cui sono sottoposti i comuni nell'ambito dell'esercizio delle facoltà inerenti il soddisfacimento del fabbisogno di personale mediante il ricorso al reclutamento.

Tuttavia, l'applicazione della nuova disposizione rimane legata all'adozione di un apposito Decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, finalizzato ad individuare le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio in relazione alle quali ogni comune potrà adeguare il proprio piano triennale di fabbisogno di personale già adottato.

Come evidenziato dai magistrati contabili, attualmente, in attesa dell'adozione del suddetto decreto (che dovrà avvenire entro il 29 giugno), è necessario far riferimento ai vincoli assunzionali previsti dall'articolo 1, commi 557 e 562, della legge 296/2006.

Fatta questa necessaria puntualizzazione, i magistrati contabili hanno ricordato che **il lavoratore ha diritto alla riespansione dell'orario di lavoro, ovvero può richiedere, ed ottenere, dall'amministrazione comunale il ripristino dell'originario tempo pieno e questo non costituisce nuova assunzione ai fini della capacità assunzionale (al contrario, i rapporti di lavoro costituiti originariamente come part-time e successivamente trasformati in rapporti a tempo pieno costituiscono "nuova assunzione").**

Per questo, all'atto dell'autorizzazione al passaggio alla prestazione lavorativa a tempo parziale, è fondamentale che l'ente continui a considerare la spesa di detta unità di personale anche (figurativamente) per la parte eccedente il part time (sez. Veneto, del. n. 106/2013).

Infine, come ricordato dai magistrati contabili, gli enti locali prima di procedere ad effettuare delle assunzioni devono osservare, oltre ai vincoli di spesa, anche i vincoli cd. assunzionali (sia di carattere generale sia di carattere speciale) che impongono adempimenti prodromici al reclutamento del personale, previa verifica, altresì, della possibilità di ricorrere alla mobilità.

Tra i vincoli generali, ai quali sono sottoposte indistintamente tutte le amministrazioni pubbliche, si annoverano:

- l'adozione del Piano triennale dei fabbisogni del personale nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica ed in osservanza delle linee di indirizzo (per gli enti territoriali concertate in sede di Conferenza Unificata), ed eventuale rimodulazione della dotazione espressa in termini di potenziale limite finanziario massimo ai sensi del combinato disposto dei rimodulati commi 2, 3 e 6 ter dell'art. 6 del d.lgs. 165/2001 (a seguito della riscrittura dell'articolo da parte dell'art. 4 del d.lgs. 75/2017);
- la comunicazione del predetto Piano triennale al Dipartimento della funzione pubblica da effettuarsi entro trenta giorni dalla relativa adozione (attuale art. 6-ter, comma 5, del d.lgs. 165/2001);
- la dichiarazione annuale da parte dell'ente, con apposito atto ricognitivo da comunicare al Dipartimento della funzione pubblica, dalla quale emerga l'assenza di personale in sovrannumero o in eccedenza (art. 33 del d.lgs. 165/2001 come riscritto dall'articolo 16 della legge 183/2011);
- l'approvazione del Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità di cui all'articolo 48, comma 1, del d.lgs. 11 aprile 2006 n. 198 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246";
- l'adozione entro il 31 gennaio di ogni anno di un documento programmatico triennale, denominato Piano della performance (art. 10 comma 5 del d.lgs. 150/2009), che per gli Enti locali è unificato nel PEG (art. 169, comma 3-bis, del Tuel);
- l'obbligo di certificazione o il diniego non motivato di certificazione, di un credito anche parziale verso la P.A. (comma 3 bis, art. 9, D.L. 185/2008 come modificato dall'art. 27, comma 2 lettera c) del d.l. 66/2014);
- la verifica dell'impossibilità di ricollocare il personale in disponibilità iscritto nell'apposito elenco per avviare procedure concorsuali e nuove assunzioni a tempo indeterminato o determinato per un periodo superiore a dodici mesi (art. 34, comma 6, d.lgs. 165/2001);
- l'utilizzo dei lavoratori collocati in mobilità ai sensi dell'art. 2 del d.lgs. 95/2012 e dell'art. 3 del d.l. 101/2013, che a domanda hanno chiesto la ricollocazione (art. 2, comma 13 D.L. 95/2012 applicabile a tutte le amministrazioni ai sensi del comma 14 del citato articolo 2 in caso di "...eccedenza dichiarata per ragioni funzionali o finanziarie dell'amministrazione).

Ai suddetti vincoli assunzionali, si deve aggiungere l'ipotesi prevista dall'articolo 3, comma 101, della legge 244/2007 (legge finanziaria 2008) che al secondo periodo dispone "In caso di assunzione di personale a tempo pieno è data precedenza alla trasformazione del rapporto di lavoro per i dipendenti assunti a tempo parziale che ne abbiano fatto richiesta".

Le amministrazioni territoriali (non soggette ad autonomia differenziata) sono soggette – oltre che ai vincoli di carattere generale – anche ad ulteriori vincoli, nello specifico al:

- rispetto dei termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato e del termine per l'invio alla Banca dati delle Amministrazioni Pubbliche, ex art. 13, legge n. 196/2009, dei relativi dati, nei trenta giorni dalla loro approvazione, D.L. n. 113/2016, art. 9, comma 1 quinquies;
- trasmissione delle informazioni richieste da parte degli Enti beneficiari di spazi finanziari concessi in attuazione delle intese e dei patti di solidarietà ai sensi del DPCM 243/2012 (art. 1, comma 508, Legge n. 232/2016);
- obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013 (enti ex soggetti al patto) ai sensi del combinato disposto dell'art. 1 commi 557 e 557 quater della legge 296/2006 aggiunto, quest'ultimo, dall'art. 3, comma 5 del d.l. 90/2014);
- conseguimento del saldo di cui al comma 466 della legge 232/2016: nell'anno successivo a quello di inadempienza è prevista la sanzione solo per assunzioni di personale a tempo indeterminato);
- invio sulla piattaforma «<http://pareggiobilancio.mef.gov.it>», entro il 31 marzo – o comunque entro il 30 maggio – della certificazione attestante i risultati conseguiti ai fini del saldo tra entrate e spese finali firmata digitalmente, dal rappresentante legale, dal responsabile del servizio finanziario e dall'organo di revisione economico-finanziaria, ove previsto (nel caso di rispetto del termine 30 maggio la sanzione è applicata solo per assunzioni di personale a tempo indeterminato per i 12 mesi successivi, cioè fino al 31 marzo dell'anno successivo);
- assenza della condizione di deficitarietà strutturale e di dissesto (art. 243, comma 1, Tuel).