

LE STABILIZZAZIONI

Di Arturo Bianco

Le possibilità di stabilizzazione del personale precario previste dalla normativa in vigore per i comuni sono attualmente almeno 4 e, si deve sottolineare, che una di essa riguarda il personale dirigenziale assunto a tempo determinato ex articolo 110 TUEL. Occorre inoltre ricordare che tra esse è prevista la possibilità di stabilizzare entro l'anno 2026 i dipendenti a tempo determinato che sono assunti entro il 2023, al compimento di 3 anni di anzianità previsti dalla normativa. Con il che si consente la utilizzazione di questo istituto anche ai dipendenti assunti per l'attuazione del PNRR. A queste disposizioni, che riguardano il personale dipendente e che si estendono, per una parte, anche ai collaboratori coordinati e continuativi, si aggiungono ulteriori disposizioni specifiche che sono dettate, da ultimo dalla legge di conversione del dl n. 75/2023, per la stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili e di quelli di pubblica utilità.

Si deve evidenziare subito in premessa che un dato comune a tutte le disposizioni legislative in materia è il seguente: siamo in ogni caso in presenza di possibilità rimesse alle scelte discrezionali e non di obblighi per le amministrazioni.

LE CONDIZIONI DA RISPETTARE

Le stabilizzazioni devono essere considerate come nuove assunzioni e, quindi, devono essere comprese nel programma del fabbisogno del personale, documento che ricordiamo costituisce una sottosezione della sezione "organizzazione e capitale umano del PIAO" e che, alla luce della modifica dei principi contabili, deve essere allegato al DUP solamente per la indicazione delle risorse che vengono previste per le assunzioni, alla luce delle capacità assunzionali dell'ente. Ricordiamo inoltre che gli enti dissestati, in cd predisesto e strutturalmente deficitari devono essere autorizzati previamente da parte della COSFEL del Ministero dell'Interno.

Essendo in presenza di nuove assunzioni si deve ritenere -quanto meno in via prudenziale ed alla luce della irrogazione della sanzione della nullità- che prima della effettuazione occorre dare corso alle comunicazioni di cui all'articolo 34 bis del d.lgs n. 165/2001 per l'assunzione di personale pubblico in disponibilità. Vi sono dei dubbi, che nascono dal carattere speciale di queste assunzioni e dal fatto che esse determinano, rispetto alla eventuale assunzione del personale in esubero in altre PA, un onere più ridotto, ma in assenza di una deroga dettata dal legislatore, occorre dare applicazione al vincolo normativo.

Fino al 2024, come per tutte le assunzioni, non occorre dare corso alla preventiva attivazione della mobilità volontaria, stante che in via interpretativa la Funzione Pubblica ha anni fa ritenuto che questo vincolo non si applica alle stabilizzazioni.

Si applicano i vincoli dettati per tutte le assunzioni. Quindi, occorre in primo luogo dimostrare che nell'anno precedente l'ente non ha superato il tetto di spesa del personale. Cioè, con tutte le deroghe previste in via applicativa dalla RGS e dalle sezioni di controllo della Corte dei Conti, quello della media del triennio 2011/2013 per gli enti che erano assoggettati al patto di stabilità e quello del 2008 per gli enti che non erano assoggettati a tale vincolo. Ed inoltre si deve dimostrare che, ai sensi del dl n. 66/2014, hanno attivato la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti e che non hanno richieste di certificazione in essere. Devono inoltre avere adottato il piano delle azioni positive, documento che è oggi incluso nel PIAO. Devono avere approvato il PIAO. In tale documento va compresa la attestazione della assenza di personale pubblico in eccedenza o sovrannumero, vincolo che gli enti devono annualmente dimostrare di rispettare. Devono avere adottato i documenti contabili essenziali, con ciò intendendo il bilancio preventivo, il conto consuntivo ed il conto consolidato, entro i termini fissati dal legislatore e devono

avere inviato entro i 30 giorni successivi le informazioni richieste alla BDAP. Devono avere infine inviato alla Funzione Pubblica tramite SICO, entro i 30 giorni successivi alla approvazione, la programmazione del fabbisogno.

LE DUE POSSIBILITA' PREVISTE DAL DLGS N. 75/2017

La norma di maggiore importanza sulle stabilizzazioni è stata fin qui e continua ad essere l'articolo 20 del d.lgs. n. 75/2017. Essa prevede due forme distinte e limitate di stabilizzazione del personale dipendente.

Il comma 1 detta una specifica disciplina fino al 31 dicembre 2023. Occorre che i dipendenti abbiano maturato tutti i seguenti requisiti: essere stati in servizio presso l'ente o altro ente locale legato da una forma di gestione associata dopo il mese di giugno del 2015, cioè la data di entrata in vigore della legge n. 124/2015; essere stati assunti a tempo determinato con procedure concorsuali, anche superate presso altre PA; avere maturato alla data del 31 dicembre 2022 3 anni di anzianità negli ultimi 8 anni. Tale termine è spostato dall'articolo 1, comma 19, del dl n. 198/2022, al 31 dicembre 2023 per gli assistenti sociali.

Il comma 2 consente fino a tutto il 2024 la stabilizzazione a coloro che sono titolari dopo il mese di giugno del 2015, cioè la data di entrata in vigore della legge n. 124/2015, di un contratto di lavoro flessibile presso lo stesso ente (quindi anche un contratto di cococo e/o un'assunzione a tempo determinato senza concorso) ed hanno maturato a tale data, negli ultimi 8 anni, almeno 3 anni di assunzione nello stesso ente.

Ambedue queste possibilità sono limitate agli enti che per l'intero quinquennio 2012/2016 hanno rispettato i vincoli di finanza pubblica.

Sono espressamente esclusi dalla possibilità di utilizzare questa disposizione i somministrati, nonché gli assunti ex articoli 90 (uffici di staff degli organi politici) e 110 (responsabili e alte specializzazioni) del d.lgs. n. 267/2000, oltre che i dirigenti. L'anzianità va calcolata solamente con riferimento a quella maturata presso lo stesso ente e, per i comuni, anche con gli enti legati da una forma di gestione associata.

IL PERSONALE ASSUNTO PER IL PNRR: DL 44/2023

Con il comma 5 dell'articolo 3 della legge di conversione del dl n. 44/2023 si amplia la possibilità di stabilizzazione del personale precario delle regioni, delle province, delle città metropolitane e dei comuni. Queste stabilizzazioni possono essere effettuate fino a tutto il 2026 per coprire posti vacanti in dotazione organica, sulla base di un colloquio e degli esiti positivi della valutazione. I destinatari sono coloro che hanno a tale data raggiunto una anzianità a tempo determinato di almeno 36 mesi con la stessa PA, che sono stati assunti con procedure concorsuali e sono in possesso dei requisiti previsti dal d.lgs. n. 75/2017, tranne che il vincolo al rispetto da parte dell'ente nell'intero quinquennio 2012/2016 dei vincoli di finanza pubblica. Queste assunzioni sono finanziate dalle capacità assunzionali e non è richiesto un bilanciamento con assunzioni dall'esterno.

Il legame con il PNRR, anche se non dettato come vincolo tassativo, è dato dall'inserimento in un provvedimento che detta disposizioni per il potenziamento delle PA a tale fine ed inoltre dalla coincidenza della scadenza con quella per la conclusione dei progetti PNRR.

LE PREVISIONI DEL DL 75/2023

Con la legge n. 112/2023, di conversione del dl n. 75/2023, articolo 28, comma 1 bis, viene previsto per i soli comuni che coloro che maturano o matureranno 36 mesi di anzianità entro il 31 dicembre 2026 possano essere stabilizzati con una riserva non superiore al 50% dei posti che l'ente intende coprire. Questa possibilità viene estesa, il che costituisce una novità assoluta, anche al personale dirigenziale. Oltre al requisito della

anzianità di 36 mesi negli ultimi 5 anni presso lo stesso ente, viene richiesto che l'assunzione sia stata effettuata "previo esperimento di procedure selettive e comparative". Il che consente anche la stabilizzazione di molti dipendenti e dirigenti assunti con l'articolo 110 del TUEL, visto che normalmente in questi casi la procedura è costituita dalla selezione comparativa. Gli oneri per queste assunzioni vanno finanziate nell'ambito delle capacità assunzionali. La disposizione non è applicabile a tutte le PA, ma solamente ai comuni.

LE NORME A REGIME

Occorre infine ricordare che l'articolo 35, comma 3 bis, del dlgs n. 165/2001, detta disposizioni che si applicano a regime, quindi non sono assoggettate a vincoli temporali di scadenza.

Viene previsto che tutte le PA possano effettuare stabilizzazioni di personale precario nel tetto delle capacità assunzionali dello stesso ente. Tali procedure devono essere svolte necessariamente tramite concorso pubblico, con la utilizzazione di una di queste due possibilità. In primo luogo, la riserva fino al 40% dei posti banditi per coloro che hanno maturato presso lo stesso ente almeno 3 anni di anzianità come lavoratore subordinato a tempo determinato. In alternativa, la valorizzazione della esperienza almeno triennale acquisita presso la stessa amministrazione con un contratto di lavoro flessibile nell'ambito di un concorso per titoli ed esami. Questa valorizzazione si concretizza nella possibilità di assegnare un punteggio esclusivamente a questo personale. Occorre evidenziare che la norma non esclude coloro che sono stati assunti ai sensi degli articoli 90 e 110 del TUEL e che non esclude coloro che hanno avuto un contratto di collaborazione coordinata e continuativa.