



COMUNE DI GIOIA TAURO

Città Metropolitana di Reggio Calabria

Ufficio del Segretario Generale

Al
Responsabile Apicale Settore I
Dr.ssa Rosaria Saffioti

E P.C. A
Commissione straordinaria

Sovraordinato Dr. Salvatore Parisi

**OGGETTO: PIANI TRIENNALI DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE (PTFP) –
DOTAZIONI ORGANICHE E PROCESSI DI STABILIZZAZIONE PERSONALE
PRECARIO .**

Con riferimento agli adempimenti di cui all'oggetto, si ritiene opportuno con la seguente circolare focalizzare alcuni aspetti contenuti nelle *Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche* emanate dal Ministero per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione, sulla base delle previsioni contenute nel D.Lgs. n. 75/2017 e pubblicate sul sito della funzione Pubblica ed in attesa di pubblicazione sulla G.U.

Le amministrazioni locali devono infatti adottare il documento di programmazione del fabbisogno del personale del triennio 2019/2021 accludendolo al Documento Unico di Programmazione (DUC) di cui costituisce parte integrante e sostanziale .

Ferme restando le problematiche specifiche legate allo stato di dissesto finanziario in cui versa l'Ente e la mancata approvazione dell'ipotesi di bilancio 2017 – 2019 stabilmente riequilibrato non v'è dubbio alcuno sull'obbligatorietà di tale atto programmatico per il comune di Gioia Tauro e sull'assoggettabilità al divieto di assunzione conseguente alla mancata approvazione del nuovo piano decorso il termine di gg. 60 dalla pubblicazione delle predette linee guida sulla Gazzetta Ufficiale. Inoltre si ritiene opportuno focalizzare l'attenzione su alcune problematiche collegate alla programmazione del fabbisogno con particolare riguardo alla complessa vicenda delle stabilizzazione del personale precario di cui al D Lgs 75/2017 e alla normativa pregressa .

Un primo punto di chiarezza è che il PTFP deve essere redatto sulla scorta delle indicazioni contenute nelle suddette Linee guida fermo restando quanto ivi previsto secondo cui "gli enti territoriali opereranno, nell'ambito dell'autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica".

Pertanto, ai fini della predisposizione del Programma triennale del fabbisogno le predette Linee hanno valore essenzialmente di punto di riferimento metodologico¹ in relazione al quale si evidenziano di seguito i principi cardini a cui l'Ente, in fase di programmazione, dovrà attenersi :

1. PROPOSTA

Le linee guida evidenziano la necessità che il documento sia adottato sulla base di una proposta dei Responsabili apicali, secondo le indicazioni di carattere generale sul ruolo centrale della dirigenza pubblica

2. COMPETENZA ALL'ADOZIONE

Il Piano deve essere adottato dall'organo di governo dell'Ente, quindi dalla Giunta (leggasi Commissione Straordinaria con ipoteri della G.M.)

La considerazione che questo documento deve essere allegato al DUP non determina come conseguenza lo spostamento della competenza alla sua adozione .

3. VALENZA TEMPORALE

Viene confermato che siamo in presenza di un documento che ha valenza triennale, ma che deve essere aggiornato con cadenza annuale e che quindi può essere modificato.

4. INFORMATIVA SINDACALE:

Sul terreno del relazioni sindacali l'articolo 6 del D.Lgs. n. 75/2017 preveda l'obbligo della informazione preventiva ove previsto dai contratti collettivi. Il CCNL funzioni locali del 21.5.2018 non ha previsto inserisce questa tra le materie che sono oggetto di informazione in quanto non compresa tra i temi oggetto di confronto o di contrattazione.

5. CONSEGUENZE PER MANCATA ADOZIONE.

Nelle linee di indirizzo viene chiaramente evidenziato come , in assenza della programmazione del fabbisogno del personale, le amministrazioni non possono effettuare assunzioni di personale. La stessa sanzione opera per il mancato rispetto dei vincoli finanziari, sia per la violazione delle disposizioni sulle assunzioni, sia per il mancato rispetto dei vincoli procedurali previsti dal legislatore.

Questo divieto, in fase di prima applicazione, opera dal sessantesimo giorno successivo alla pubblicazione del documento sulla Gazzetta Ufficiale.

Viene infine chiarito che *"sono fatti salvi, in ogni caso, i piani di fabbisogno già adottati. La sanzione si riflette sulle assunzioni del triennio di riferimento del nuovo piano senza estendersi a quelle disposte o autorizzate per il primo anno del triennio del piano precedente ove le amministrazioni abbiano assolto correttamente a tutti gli adempimenti previsti dalla legge per il piano precedente"*.

6. COMUNICAZIONI

Tutte le amministrazioni devono trasmettere al Dipartimento della Funzione Pubblica, tramite procedura SICO, la copia della programmazione del fabbisogno.

L' inosservanza di tale comunicazione è sanzionata con il divieto di effettuare assunzioni di personale.

7. COORDINAMENTO CON ALTRI ATTI DI PROGRAMMAZIONE (IL PIANO DELLE PERFORMANCE)

Il documento Programma del fabbisogno *"deve essere definito in coerenza ed a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa"* e svilupparsi in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio nel

¹ Si legge infatti che *"le presenti linee guida, adottate con decreti di natura non regolamentare definiscono una metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni adatteranno, in sede applicativa, al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore"*

rispetto dei vincoli finanziari, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo delle performance". A tal fine le linee Guida ricordano che è disposta la irrogazione della sanzione del divieto di effettuare assunzioni di personale per le amministrazioni che non adottano il piano delle performance, sanzione che a parere di molti non è applicabile a regioni ed enti locali e che per queste amministrazioni, ai sensi dell'articolo 169, comma 3 bis, del D.Lgs. n. 167/2000 "il piano delle performance è unificato nel PEG".

8. IL SUPERAMENTO DELLA DOTAZIONE ORGANICA

Il punto di maggiore rilievo innovativo della nuova disciplina è senza dubbio costituito dal superamento della nozione tradizionale di dotazione organica e dalla centralità che assume, rispetto a questo documento, il programma triennale del fabbisogno del personale.

Infatti, a differenza del passato, nel PTFP può essere prevista l'assunzione di personale non previsto nella dotazione organica con conseguente modifica della stessa. La dotazione organica infatti *"cede il passo ad un paradigma flessibile e finalizzato a rilevare realmente le effettive esigenze, quale il PTFP"*.

Si ritiene che la conseguenza di tale statuizione sia la dotazione organica deve essere allegata al PTFP ed approvata contestualmente e coerentemente a quanto nel piano previsto.

La dotazione organica diventa quindi *"un valore finanziario di spesa potenziale massima.. Nel rispetto dei suddetti indicatori di spesa potenziale massima, le amministrazioni, nell'ambito del PTFP, potranno procedere annualmente alla rimodulazione quantitativa e qualitativa della propria consistenza di personale, in base ai fabbisogni programmati"*.

9. I TETTI FINANZIARI

Gli enti devono garantire "la neutralità finanziaria della rimodulazione". Tale rimodulazione individuerà *" la dotazione di personale che l'amministrazione ritiene rispondente ai propri fabbisogni e farà da riferimento per l'applicazione di quelle disposizioni di legge che assumono la dotazione o la pianta organica come parametro di riferimento"* (ad esempio articolo 110 TUEL negli enti locali).

Sul punto le linee guida in esame fissano i seguenti principi:

- a) *"nel PTFP la dotazione organica va espressa in termini finanziari"*.
- b) *"Partendo dall'ultima dotazione organica adottata, si ricostruisce il corrispondente valore di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche"*.
- c) *"Resta fermo che, in concreto, la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali e dall'articolo 20, comma 3, del d.lgs. 75/2017² (, non può essere superiore alla spesa potenziale massima, espressione dell'ultima dotazione organica adottata o, per le amministrazioni, quali le Regioni e gli enti locali, che sono sottoposte a tetti di spesa del personale, al limite di spesa consentito dalla legge"*.

² Leggasi : *le stabilizzazioni del personale precario*



- d) *“il PTFP deve essere redatto senza maggiori oneri per la finanza pubblica e deve indicare la consistenza, in termini finanziari, della dotazione organica nonché il valore finanziario dei fabbisogni programmati che non possono superare la dotazione di spesa potenziale derivante dall’ultimo atto approvato o i limiti di spesa di personale previsti”.*
- e) *“per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l’indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente”.*

Da queste indicazioni di principio consegue che le linee guida non impongono di tagliare i posti vacanti nella dotazione organica, ovviamente ove l’ente avesse un concreto interesse a che essi continuino ad essere presenti.

Si deve inoltre considerare che il tetto della spesa per la dotazione organica negli enti locali si suggerisce sia fissato nella spesa media del personale del triennio 2011/2013, ambito in cui occorre comprendere anche le risorse trasferite dallo Stato e/o dalle regioni per il trattamento economico del personale precario, con riferimento soprattutto agli LSU

10. LE STABILIZZAZIONI

Nel Piano triennale del fabbisogno vanno previste le eventuali stabilizzazioni dei lavoratori precari, sulla base delle previsioni dello stesso Decreto Legislativo 75/2017 che si applicano per il triennio 2018/2020, nonché di quanto previsto dall’articolo 35 del D.Lgs. n. 165/2001, che si applicano a regime.

A tal fine si rammenta che le previsioni dettate dall’articolo 4 del DL n. 191/2013 cessano di essere applicabili a partire dal prossimo 31 dicembre e che le stabilizzazioni di cui al DL n. 113/2016 si applicano anch’esse fino a quest’anno.

Nello specifico le stabilizzazioni dei lavoratori precari, ove l’ente ritenga di voler procedere alle stesse ed al sussistere delle condizioni di legge (D. Lgs. 75/2017 e prec.) devono essere inserite nella programmazione del fabbisogno del personale in quanto si tratta di nuove assunzioni quantunque il D. Lgs 75/2017 preveda che alle stabilizzazione possano essere destinate risorse che eccedono le ordinarie capacità assunzionali e cioè parte della spesa media per assunzioni flessibili del triennio 2015/2017 ivi compresi i contributi regionali e/o statali con particolare riferimento a quelli previsti per i cd LSU contrattualizzati,

Ne deriva altresì la necessità che le stabilizzazioni siano comprese nel tetto della dotazione organica, anche alla luce del vincolo alla sua invarianza in termini di spesa complessiva.

In questo ente, stante l’elevato numero di precari che prestano la propria attività, l’eventuale volontà di procedere alla stabilizzazione dei precari – fermo restando le condizioni per procedere alla stabilizzazioni con riferimento ai requisiti soggettivi previsti dal D.Lgs. 75/2017 e il rispetto dei vincoli di spesa - presuppone la necessità di verificare preliminarmente se si possa o meno aumentare la capienza della dotazione organica così da comprendere questi posti.

In tal senso potrà essere utile fare riferimento al principio di carattere generale fissato nelle linee guida per cui il tetto può essere collocato nella spesa media del personale 2011/2013.

In tale spesa media, alla luce delle previsioni dettate dall’articolo 20 del D. Lgs. n.75/2017 occorre inserire le risorse trasferite per la corresponsione del trattamento economico dei lavoratori precari.

Considerato che :

- 1) la stabilizzazione dei lavoratori precari non costituisce un obbligo, bensì la facoltà per le singole amministrazioni;
- 2) L’esistenza di un posto vacante in dotazione organica non determina una priorità per le stabilizzazioni, stante che lo stesso deve essere della stessa categoria e profilo del lavoratore precario;

- 3) Il concreto avvio delle procedure è subordinato alla acquisizione della certezza che i relativi oneri saranno permanentemente sostenuti dallo Stato e/o dalla Regione, condizione spesso indispensabile per la sostenibilità della relativa spesa attesa lo stato di dissesto dell'ente ed il deficit di cassa " strutturale " in cui versa l'Ente .

sul piano procedurale sarà necessario, in relazione anche a quanto previsto dal D. Lgs 75/2017 e dalla cd. circolare Madia esplicativa del predetto decreto che prima dell'adozione del documento di programmazione del fabbisogno del personale, l'Ente dia corso alla ricognizione dei precari in possesso dei requisiti, delle capacità assunzionali e della consistenza della propria dotazione organica anche in considerazione della recente richiesta del 9.7.2018 prot. 0237592 inerente il piano di stabilizzazione personale Lsu ed Lpu con cui la Regione Calabria ha chiesto ai comuni la trasmissione dei posti vacanti in dotazione organica, sollecitando quindi implicitamente gli enti a dare corso all'avvio delle procedure di stabilizzazione .

A tal fine ci si riporta a quanto già espresso in tema di stabilizzazione dei precari e , più in generale, le precedenti circolari da questo ufficio assunte in materia di vincoli e procedure per l'assunzioni di personale –

Il Segretario Generale , *D.ssa Caterina Paola Romanò*

