



**Anci Veneto**

Prot. 00001753 del 15/07/2019



0205 - circolari, circolari ministeriali e altri enti

Selvazzano Dentro, 15 luglio 2019  
**C. 36**

**Ai Comuni del Veneto**

**Oggetto: Assunzioni personale nei Comuni – Novità normative**

A seguito dell'entrata in vigore di vari provvedimenti normativi, si segnalano le principali novità in materia di assunzioni nei Comuni.

**LA MOBILITÀ VOLONTARIA ESPLETATA PRIMA DEI CONCORSI NON È PIÙ OBBLIGATORIA – ART. 3, COMMA 8, LEGGE 19 GIUGNO 2019 N. 56**

Dal 7 Luglio 2019, data di entrata in vigore della Legge 56/2019, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, **nel triennio 2019-2021**, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni, compresi gli Enti Locali, e **le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001.**

Pertanto non sussiste più, anche per i Comuni e le Province, nel triennio, l'obbligo di espletare le mobilità in maniera propedeutica rispetto ai concorsi, ma solo la facoltà.

**LA MOBILITÀ OBBLIGATORIA – ART. 34BIS D. LGS. 165/2001 – ART. 3, COMMA 9, LEGGE 56/2019**

Resta obbligatoria la comunicazione preventiva all'avvio delle procedure di assunzione prevista dall'art. 34bis del D. Lgs. 165/2001.

Si riducono i tempi di attesa del silenzio assenso da parte del Dipartimento della Funzione Pubblica che scendono da due mesi ai 45 giorni previsti dalla Legge 56/2019.

La procedura di cui all'art. 34 bis per la richiesta del personale in disponibilità oggi prevede dunque che, in mancanza di assegnazione del dipendente in mobilità decorso due mesi (ora quarantacinque giorni) dalla comunicazione, l'ente è abilitato a procedere all'avvio della procedura concorsuale.

Permane l'obbligo anche per le assunzioni a tempo determinato del personale per periodi superiori a 12 mesi; sono però escluse, ai sensi della Legge 56/2019, le assunzioni a tempo determinato dei dirigenti i cui incarichi siano attribuiti ai sensi dell'art. 19, comma 6, del D. Lgs. 165/2001, nonché in caso di conferimento degli incarichi previsti dall'art. 110 del D. Lgs. 267/2000.

**ANCIVENETO**

Via Melchiorre Cesarotti, 17 – 35030 – Selvazzano Dentro (PD)  
Tel. 049 8979033 – 29 E-mail: [anciveneto@anciveneto.org](mailto:anciveneto@anciveneto.org) PEC: [anciveneto@pec.it](mailto:anciveneto@pec.it)



### **GRADUATORE CONCORSUALI – ART. 14TER D. L. 4/2019 CONV. IN LEGGE 26/2019**

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 del D. L. 4/2019 (su quota 100) 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 cessa ranno anticipatamente dal servizio.

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

Con la parziale modifica, si amplia la possibilità di utilizzo delle graduatorie.

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.

### **TURN OVER - ART. 14 BIS D. L. 4/2019 CONV. IN LEGGE 26/2019**

Com'è noto, a partire dal 2019, ha riacquisito piena efficacia la disciplina contenuta nell'art. 3, comma 5, del D.L. 90/2014: ciò determina il superamento delle limitazioni al turn over, e per tutti gli Enti locali è possibile avere capacità assunzionali pari al 100% della spesa del personale cessato nell'anno precedente.

La novità più importante introdotta dall'art. 14bis del D. L. 4/2019 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, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over.

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.

E' possibile inoltre 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.

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.

**ANCIVENETO**

Via Melchiorre Cesarotti, 17 – 35030 – Selvazzano Dentro (PD)

Tel. 049 8979033 – 29 E-mail: [anciveneto@anciveneto.org](mailto:anciveneto@anciveneto.org) PEC: [anciveneto@pec.it](mailto:anciveneto@pec.it)



## **SUPERAMENTO DELLE ATTUALI REGOLE DEL TURN-OVER – ART. 33 D. L. 34/2019**

A decorrere dalla data che verrà stabilita dal DM attuativo, i Comuni potranno effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato, nel limite di una spesa complessiva non superiore ad un valore soglia, definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, e le rispetto di una percentuale massima di incremento della spesa di personale.

I valori soglia e le percentuali massime di incremento devono essere definiti dal Decreto ministeriale attuativo, previa intesa in Conferenza Stato-Città ed autonomie locali. La norma impone inoltre di adeguare, in aumento o in diminuzione, le risorse del fondo per la contrattazione decentrata e quelle destinate a remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, al fine di garantirne l'invarianza del valore medio pro-capite.

Si tratta nelle intenzioni del legislatore di una misura che ha il dichiarato obiettivo di semplificare il sistema delle regole che governano la quantificazione delle facoltà assunzionali dei Comuni e di consentire un rinnovamento e rafforzamento degli organici, compatibile con i parametri di sostenibilità finanziaria di ciascuna amministrazione.

Tali misure non sono ancora operative, fino all'emanazione del decreto attuativo.

## **ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO**

Ai sensi dell'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 9 del D.Lgs. n. 75/2017, i contratti di lavoro a tempo determinato e flessibile avvengono "soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale..."

Secondo l'art. 23 del D.Lgs. n. 81/2015: salvo diversa disposizione dei contratti collettivi non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. Per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato. Sono esclusi stagionali e sostituzioni di personale assente.

Il CCNL Funzioni locali 21 maggio 2018 ha attuato la previsione normativa, prevedendo (art. 50, comma 4) che le ipotesi di contratto a tempo determinato esenti da limitazioni quantitative, oltre a quelle individuate dal D. Lgs. n. 81/2015, sono:

- a) attivazione di nuovi servizi o attuazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento di quelli esistenti;
- b) particolari necessità di enti di nuova istituzione;
- c) introduzione di nuove tecnologie che comportino cambiamenti organizzativi o che abbiano effetti sui fabbisogni di personale e sulle professionalità;
- d) stipulazione di contratti a tempo determinato per il conferimento di supplenze al personale docente ed educativo degli enti locali;

**ANCIVENETO**

Via Melchiorre Cesarotti, 17 – 35030 – Selvazzano Dentro (PD)

Tel. 049 8979033 – 29 E-mail: [anciveneto@anciveneto.org](mailto:anciveneto@anciveneto.org) PEC: [anciveneto@pec.it](mailto:anciveneto@pec.it)



- e) stipulazione di contratti a tempo determinato per l'assunzione di personale da adibire all'esercizio delle funzioni infungibili della polizia locale e degli assistenti sociali;
- f) personale che afferisce a progetti finanziati con fondi UE, statali, regionali o privati;
- g) realizzazione di eventi sportivi o culturali di rilievo internazionale;
- h) proroghe dei contratti di personale a tempo determinato interessato dai processi di stabilizzazione.

#### **LIMITE DI SPESA PER LE ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO**

Per i vincoli generali si rinvia al manuale ANCI "Il personale degli Enti Locali. Assunzioni"

<http://www.anci.it/wp-content/uploads/13-Personale-EE-LL-assunzioni-2018-13.pdf>

Va rilevato, al riguardo, che i limiti "quantitativi" alla spesa introdotti dall'art. 9, comma 28, si inseriscono in un più generale disegno volto ad arginare l'utilizzo indiscriminato di contratti di tipo flessibile in chiave antielusiva rispetto ai vincoli progressivamente introdotti per le spese di personale a tempo indeterminato, evitando, al contempo, l'insorgenza di nuovo precariato, in grado di vanificare le politiche di stabilizzazione.

Però un'interpretazione eccessivamente restrittiva, imponendo l'azzeramento di un aggregato di spesa in luogo della sua semplice riduzione, oltre a risultare eccessivamente penalizzante, finirebbe per risultare anche lesiva dell'autonomia degli enti locali, in quanto vanificherebbe quei margini di scelta tra le varie tipologie di spesa, nel rispetto del limite complessivo, che la stessa Consulta, nella sentenza n. 173/2012, ha ritenuto indefettibili.

Inoltre, il ricorso a queste forme contrattuali non può essere precluso indipendentemente dall'osservanza o meno, da parte dell'ente, dei vincoli di spesa ed assunzionali vigenti, in quanto ciò impedirebbe il ricorso ad una modalità organizzativa che, in presenza dei presupposti stabiliti dall'art. 36, mira a sopperire a carenze temporanee di personale necessario e a garantire la continuità dell'attività istituzionale.

Sulla base di tali presupposti, la sezione autonomie della Corte dei Conti con la deliberazione n. 1/2017, successivamente ribadita con la n. 15/2018, ha enunciato il seguente principio di diritto, al quale devono conformarsi tutte le Sezioni regionali di controllo ai sensi dell'art. 6, comma 4, del d.l. 10 ottobre 2012, n. 174, convertito in legge 7 dicembre 2012, n. 213:

***"Ai fini della determinazione del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010 e s.m.i., l'ente locale che non abbia fatto ricorso alle tipologie contrattuali ivi contemplate né nel 2009, né nel triennio 2007-2009, può, con motivato provvedimento, individuare un nuovo parametro di riferimento, costituito dalla spesa strettamente necessaria per far fronte ad un servizio essenziale per l'ente. Resta fermo il rispetto dei presupposti stabiliti dall'art. 36, commi 2 e ss., del d.lgs. n. 165/2001 e della normativa – anche contrattuale – ivi richiamata, nonché dei vincoli generali previsti dall'ordinamento".***

Il seguente principio diritto consente all'Ente di procedere alla sostituzione temporanea del dipendente a tempo indeterminato, addetto ad un servizio essenziale per l'Ente e non sostituibile con personale di ruolo, che si assenti dal servizio per un periodo prolungato, ad

**ANCIVENETO**

Via Melchiorre Cesarotti, 17 – 35030 – Selvazzano Dentro (PD)

Tel. 049 8979033 – 29 E-mail: [anciveneto@anciveneto.org](mailto:anciveneto@anciveneto.org) PEC: [anciveneto@pec.it](mailto:anciveneto@pec.it)



esempio a seguito di aspettativa per uno dei casi previsti dalla legge, quali, a titolo esemplificativo, **aspettativa per cariche pubbliche, elettive e attività sindacali, per assistenza a familiare portatore di handicap, ecc.**

#### MISURE PER IL CONTRASTO DELL'ASSENTEISMO

L'art. 2 della Legge 56/2019 prevede che, ai fini della verifica dell'osservanza dell'orario di lavoro, le amministrazioni introducono, nell'ambito delle risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili, sistemi di verifica biometrica dell'identità e di videosorveglianza degli accessi, in sostituzione dei diversi sistemi di rilevazione automatica.

Per dare effettiva attuazione a tale disposizione è necessario attendere l'emanazione di un decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, che dovrà regolamentare anche le modalità del trattamento dei dati biometrici, sulla base delle indicazioni che saranno fornite dal Garante per la protezione dei dati personali

La stessa norma prevede che i dirigenti adeguano la propria prestazione lavorativa nella sede di lavoro alle esigenze dell'organizzazione e dell'incarico dirigenziale svolto nonché a quelle connesse con la corretta gestione e il necessario coordinamento delle risorse umane e che anche ai medesimi dirigenti si applicano i sistemi di verifica biometrica dell'identità e di videosorveglianza validi per tutti i dipendenti.

#### COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO DELLE CATEGORIE PROTETTE

Si segnala, infine, che è stata pubblicata la direttiva n. 1/2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione contenente "Chiarimenti e linee guida in materia di collocamento obbligatorio delle categorie protette".

<http://www.funzionepubblica.gov.it/articolo/dipartimento/25-06-2019/direttiva-concernente-%E2%80%99Chiarimenti-e-linee-guida-materia-di>

#### MANUALE ANCI

Per ulteriori approfondimenti si rinvia al manuale ANCI "Il personale degli Enti Locali. Assunzioni":

<http://www.anci.it/wp-content/uploads/13-Personale-EE-LL-assunzioni-2018-13.pdf>

Cordiali saluti

IL DIRETTORE  
avv. Carlo Rapicavoli

**ANCIVENETO**

Via Melchiorre Cesarotti, 17 – 35030 – Selvazzano Dentro (PD)  
Tel. 049 8979033 – 29 E-mail: [anciveneto@anciveneto.org](mailto:anciveneto@anciveneto.org) PEC: [anciveneto@pec.it](mailto:anciveneto@pec.it)