

Roma 15 Maggio 2018

Alle Segreterie Regionali e Territoriali
FP Cgil

Care compagne e cari compagni,

Il Dipartimento di Funzione Pubblica ha pubblicato sul proprio sito due importanti documenti: **Le Linee guida per i fabbisogni di personale e la Circolare n° 2/2018** che per completezza di informazione vi inviamo in allegato.

Di seguito una breve sintesi e alcune considerazioni.

Linee guida per i piani dei fabbisogni di personale

Il Decreto, previsto dall'art. 4 comma 3 del decreto legislativo 75/2017, in attesa di pubblicazione in G.U., definisce le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche.

Il dettato assume particolare importanza poichè, in assenza del piano dei fabbisogni (in prima applicazione 60 giorni dalla pubblicazione in G.U.) e della comunicazione dei contenuti (30 giorni dalla loro adozione), è fatto divieto, alle amministrazioni, di procedere alle assunzioni.

In particolare con le linee guida si mette in evidenza il passaggio dal concetto, "vecchio" di pianta organica a quello, "nuovo" della pianificazione dei fabbisogni del personale, dove il Piano diventa lo strumento programmatico, modulabile e flessibile, per le esigenze di reclutamento e di gestione delle risorse umane necessarie all'organizzazione degli uffici.

Le Amministrazioni per la predisposizione del piano triennale dovranno coniugare l'ottimale impiego delle risorse pubbliche disponibili con gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica.

Il Piano dei fabbisogni è triennale ma deve essere adottato annualmente, con la possibilità di essere modificato in relazione alle esigenze organizzative.

Le amministrazioni dovrebbero adottare il loro piano entro il 15 novembre di ciascun anno, anche al fine di avviare le procedure necessarie per l'eventuale reclutamento di personale.

Il decreto specifica inoltre che le amministrazioni centrali, data la spesa potenziale massima, imposta come vincolo di legge, nell'ambito del piano dei fabbisogni, possono procedere annualmente alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale, in base ai fabbisogni programmati. Per le Regioni e gli enti territoriali, in riferimento ai tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima, resta quello previsto dalla normativa vigente.

Ciò significa, quindi, che annualmente, in ogni amministrazione, potrebbe cambiare la dotazione di personale rispondente ai fabbisogni.

Inoltre, nel Piano dei fabbisogni, nell'ambito della spesa potenziale massima, la dotazione organica va espressa in termini finanziari e non di teste, considerando la spesa del personale in servizio sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzione consentite, comprese le stabilizzazioni previste dall'art. 20 del d.lgs 75/2017.

A tal proposito, si evidenzia che, nel piano dei fabbisogni, mentre non è possibile istituire nuovi posti dirigenziali, è possibile destinare il valore finanziario dei posti di prima e seconda fascia dirigenziale per aumentare la dotazione organica del personale non dirigente.

Di particolare importanza il richiamo alle forme di partecipazione previste, nell'ambito delle relazioni sindacali, nei nuovi CCNL di comparto; determinante, anche per la programmazione del Piano dei fabbisogni, sarà il lavoro delle Commissioni Paritetiche per la definizione di nuovi sistemi di classificazione professionale.

In questa fase, sarà importante che, tra le tante cose richiamate, il confronto sindacale tenga conto, non sottovalutandole, della possibilità che dal Piano e dai nuovi sistemi di classificazione, potrebbero determinarsi eccedenze e/o soprannumero di personale (art. 33 d.lgs 165/2001), con la conseguente messa in mobilità di personale, dell'obbligo di assunzione delle categorie protette, e di eventuali progressioni tra le aree e/o categorie per il personale in servizio, che rientrano, anch'esse, nella programmazione del fabbisogno.

Nel decreto ci sono, infine, alcune specificità che riguardano il SSN: per le Aziende e gli Enti del SSN, il divieto di effettuare assunzioni per la mancata adozione del piano dei fabbisogni o della mancata comunicazione entro 30 giorni dall'adozione definitiva, si applica solo per le assunzioni ordinarie, mentre non incide per quelle straordinarie. Nel SSN la dotazione organica dovrà essere espressa in termini di teste e del relativo valore economico-finanziario.

Circolare n°2/2018

La circolare fornisce chiarimenti circa i fondi destinati alla contrattazione integrativa nell'ambito delle procedure per il superamento del precariato e il principio di non discriminazione nei confronti dei lavoratori a tempo determinato.

Salario accessorio

La circolare precisa che nel caso in cui specifiche norme (anche art. 20 d.lgs 75) consentano l'assunzione di nuovo personale prevedendo lo stanziamento di risorse per la relativa copertura finanziaria, comprensiva del trattamento accessorio, è consentito un incremento, nella misura del valore medio pro-capite del Fondo per il salario accessorio oltre il limite previsto dall'art. 23 comma 2 del d.lgs 75/2017. In particolare, nel caso in cui il trattamento accessorio del personale con contratto a tempo determinato fosse posto a carico del Bilancio dell'Ente, il fondo può essere incrementato in pari misura oltre il limite dell'art. 23 comma 2 del d.lgs 75/2017 in ragione dell'effettiva data di assunzione in servizio di ruolo e confermato per le annualità successive.

Non discriminazione

Per il principio di non discriminazione al personale a tempo determinato si applica il trattamento economico e normativo previsto per i lavoratori a tempo indeterminato. Il periodo prestato a tempo determinato, va considerato utile, ai fini dell'anzianità lavorativa, così come previsto dai CCNL 2016/2018.

In applicazione dell'art. 20 del d.lgs 75/2017, ai lavoratori stabilizzati e inseriti nei ruoli dell'amministrazione, senza soluzione di continuità, è consentito conservare le ferie e le ore di permesso maturate nel periodo lavorato a tempo determinato.

Infine, a nostro avviso, dalla lettura comparata delle norme e dei contratti, ne deriva che: per il personale stabilizzato, senza soluzione di continuità, ai sensi del comma 1 dell'art. 20 d.lgs. 75/2017, i giorni di ferie devono essere calcolati tenendo conto anche dell'anzianità lavorativa derivante dal periodo a tempo determinato e il periodo di prova non è richiesto.

Fp Cgil - Area Sindacale
Francesca De Rugeriis