



Cremona

COMUNE DI CREMONA

Assessore alle Risorse, all'Innovazione
e alla Digitalizzazione

Maurizio Manzi

COMUNE DI CREMONA PROTOCOLLO GENERALE	
0014598	23/02/2018
1.8.2-A	Servizio Consiglio Comunale

Li 21 FEB. 2018

N. Prot. Gen.

N. Prot. Rec. 11039/2018

Oggetto:

risposta alla nota PG 11099 del
12/02/2018 "interrogazione a risposta
scritta in merito alla stabilizzazione di n.
26 figure di Istruttore Educatore
(categoria C1) dal 1° marzo 2018.

Gentilissima Consiglieria

Dr.ssa Maria Vittoria Ceraso

SEDE

Con riferimento all'Interrogazione a risposta scritta presentata dalla Consiglieria Dr.ssa Maria Vittoria Ceraso (Capo gruppo Obiettivo Cremona con Perri) – Prot. Gen. N. 11099 del 12 febbraio 2018 – si ritiene di fornire le seguenti delucidazioni:

Innanzitutto va chiarita la portata della nuova disciplina introdotta dal D.Lgs. 25 maggio 2017 n. 75 in materia di "Superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni".

Premesso che già il titolo del Decreto colloca la nuova normativa all'interno di un'accezione del tutto straordinaria e particolare, a prefigurare una norma speciale all'interno del contesto legislativo vigente, l'art. 20, 1° comma, del Decreto stesso, diversamente dal passato e per la prima volta in maniera così esplicita, consente alle Amministrazioni, fra le quali anche quelle comunali, di procedere con inquadramenti diretti al fine di superare il precariato e il ricorso a contratti a termine. Per la prima volta viene data la possibilità di valorizzare le professionalità acquisite in uno spazio temporale di 8 anni e per un periodo minimo di 36 mesi assumendo il personale interessato con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, da perfezionare nel triennio 2018-20 in coerenza con il piano triennale del fabbisogno e con l'indicazione della relativa copertura finanziaria che verrà decurtata, in futuro, dal budget dedicato al lavoro flessibile e precario.

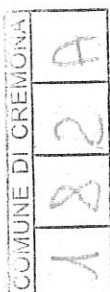
Il personale interessato, non di livello dirigenziale, deve essere in possesso dei 3 requisiti specifici indicati dalle lettere a), b) e c) del 1° comma suddetto, circa i quali molte e diverse sono state le interpretazioni emerse dopo la pubblicazione del Decreto.

Per evitare ogni dubbio, il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, prima dell'avvio del triennio di applicazione, con l'intento di fornire indirizzi pratici e molto concreti, ha pubblicato la Circolare Ministeriale n. 3 del 23.11.2017 avente per oggetto "Indirizzi operativi di valorizzazione dell'esperienza professionale del personale con contratto di lavoro flessibile e superamento del precariato", di fatto fornendo un' "interpretazione autentica" alle amministrazioni interessate all'applicazione della nuova disciplina.

E' proprio all'interno di questa circolare n. 3 che le amministrazioni hanno ricevuto precise indicazioni su come procedere alle assunzioni a tempo indeterminato di quei precari in possesso dei requisiti di cui al 1° comma dell'art. 20.

Rispetto al principio generale di prevalenza delle fonti normative, appare anche opportuno puntualizzare che:

- 1) ogni sentenza precedente all'entrata in vigore del D.Lgs. n. 75/2017 è stata adottata in ragione di norme precedenti e non ancora modificate o integrate dal Decreto in questione. Per questa ragione non possono essere riprese senza contestualizzare l'ambito temporale e quello delle materie trattate.
- 2) Il D.Lgs. 75 prevale palesemente sui Regolamenti autodeterminativi di ogni singola amministrazione che, nell'occasione, vengono superati da una norma ritenuta "speciale" dallo stesso Ministero competente.
- 3) La stessa Anci, con un'importante commento pubblicato come Circolare n. 2 del 2018 avente per oggetto "Misure in materia di valorizzazione dell'esperienza professionale del personale con contratto di lavoro flessibile e superamento del precariato", ha supportato



l'applicazione della Circolare Ministeriale n. 3/2017 attraverso una specifica nota di approfondimento tecnico (vedi allegato).

- 4) Le nuove disposizioni attuano la delega contenuta dall'art. 11 della Legge n. 124/2015 e fanno seguito all'accordo Governo-Sindacati del 30.11.2016.
- 5) Le procedure di "reclutamento speciale" hanno valore transitorio ed in base a questo principio quelle di cui al 1° comma dell'art. 20 possono essere adottate, solo nell'arco temporale indicato, senza l'obbligo di effettuare procedure concorsuali uguali a quelle previste per l'accesso dall'esterno di ogni amministrazione.

Per quanto concerne i 3 requisiti da possedere per poter essere direttamente assunti e inquadrati a tempo indeterminato, la Circolare n. 3/2017 ha precisato che il personale interessato deve essere stato assunto a tempo determinato attingendo da una graduatoria, eventualmente anche di altro ente, sia a tempo determinato che a tempo indeterminato, riferita ad una procedura concorsuale ordinaria ai sensi del DPR 487/1997, anche per soli titoli, per soli esami, o per titoli ed esami. Va da se che le procedure previste dal comune di Cremona riguardano personale precario precisamente in possesso di tale requisito.

Rispetto infine alle scelte di merito effettuate da questa Giunta Comunale, premesso che sino all'emanazione del D.Lgs. 75/2017 il concorso per le amministrazioni non era una scelta ma un obbligo in base alle normative allora vigenti, si ritiene di poter così argomentare la strada intrapresa:

- a) è stato deciso con cognizione di causa – ponderando tutti gli elementi di contesto e di prospettiva - se fare ricorso o meno alle procedure disciplinate dall'art. 20, 1° comma, e si è ritenuto di procedere con le modalità e tempistiche indicate dalla Circolare n. 3 del Ministero competente.
- b) La scelta è stata fatta nel principio di valorizzazione dei dipendenti (come previsto dal Decreto e dalla Circolare) già inseriti nei nostri servizi da oltre 36 mesi negli ultimi 8 anni, ed è stata resa possibile proprio grazie ad una normativa emanata dal Governo che ha recepito per la prima volta gli indirizzi dell'Unione Europea.
- c) Con la nuova procedura di stabilizzazione definita a livello nazionale si è finalmente individuato un percorso chiaro in contrapposizione a precedenti esperienze non sempre normate con regole così chiare e definite.
- d) Dal punto di vista finanziario la scelta, condivisa con le rappresentanze sindacali interne e unitarie (vedi intesa acquisita al Prot. Generale n. 83907 del 12 dicembre 2017), non porta alcun costo aggiuntivo al Comune, anzi consente di stabilizzare dei lavoratori precari che hanno superato qualsiasi periodo di ipotetico apprendistato, essendo rimasti in servizio per almeno 36 mesi negli ultimi 8 anni (un tempo di molto superiore al periodo di prova di un nuovo assunto che dura solo 6 mesi) a seguito del superamento di più selezioni valide per il tempo determinato.
- e) La scelta della procedura intrapresa non è stata dettata da ragioni di risparmio (anche se si è realizzato), ma dal fatto che i lavoratori sono già in possesso di una comprovata professionalità derivante dal meritevole lavoro svolto come già affermato nel precedente punto d).
- f) Le due procedure concorsuali per i profili professionali di assistente Sociale ed Esperto in processi di integrazione erano già state da tempo avviate e aperte (dicembre 2016) allorché è stato emanato il D.Lgs. n. 75 del 25.5.2017 e, non essendo ancora a conoscenza dei contenuti della Circolare n. 3 del Ministero competente, la Giunta ha ritenuto di portarle a termine anche per poter contare su nuove graduatorie utilizzabili nel triennio 2018-2020. Diversamente, dopo l'uscita del Decreto, avrebbe dovuto sospenderle vanificando il lavoro già svolto e le somme già spese.
- g) Il piano di stabilizzazione dei 26 Insegnanti non può ledere diritti di altri soggetti non solo perché legittimamente realizzato, ma anche perché tutelante rispetto ad eventuali iniziative di ricorso avverso da parte dei soggetti stabilizzabili ai sensi della nuova legge.



L'ASSESSORE ALLE RISORSE
(Maurizio Manzi)