

Protocollo n. 641 U-FP/2017

Roma, 5 Dicembre 2017

Alle Segreterie Regionali e Territoriali
FP Cgil

Care compagne e cari compagni,

La circolare 3/2017, pubblicata lo scorso 23 novembre, da indicazioni alle amministrazioni pubbliche per l'avvio delle procedure necessarie per il superamento del precariato storico, chiarendo quanto previsto dal decreto legislativo 75/2017 .

Alcuni aspetti che erano di difficile interpretazione vengono affrontati e chiariti dalla circolare, li riportiamo di seguito:

Per prima cosa si evidenzia che alle procedure previste dall'art. 20, purché in possesso dei requisiti, possono partecipare anche coloro che hanno già partecipato ad analoghe procedure già previste da norme precedenti. Questo fa sì che anche coloro che non avessero superato le precedenti selezioni potranno partecipare alle nuove procedure.

La Circolare specifica che l'assunzione a tempo determinato (almeno un giorno di servizio dopo il 28 agosto 2015) necessaria per i requisiti previsti dal comma 1 dell'art. 20,(ovvero assunzione diretta a tempo indeterminato) può essere avvenuta o attraverso procedure concorsuali ordinarie o attraverso norme di legge specifiche. Si chiarisce quindi che sono inclusi nelle procedure anche coloro che non sono stati assunti con concorsi ordinari ma attraverso graduatorie derivanti da norme specifiche ma che posseggono comunque tutti i requisiti previsti dal suddetto comma 1.

Sempre circa i criteri utili alle procedure del comma 1, viene specificato che non è indispensabile essere in servizio alla data dell'avvio delle procedure, ma che il criterio della presenza in servizio alla data del 22 giugno 2017 è però prioritario rispetto ad altri criteri che si dovessero definire, fermo restando la prevalenza dell'effettivo fabbisogno.

Viene inoltre chiarito che, ai fini del calcolo dei tre anni negli ultimi otto, gli anni utili da conteggiare ricomprendono tutte le tipologie di lavoro flessibile, purché prestati direttamente nell'amministrazione che avvia le procedure, e riguardino attività svolte o riconducibili alla medesima area o categoria professionale per la quale si partecipa alle procedure (fa eccezione il SSN).

Ai fini dei requisiti per le procedure del comma 2 dell'art. 20, viene chiarito che sono esclusi gli incarichi dirigenziali (fa eccezione il SSN), il servizio di diretta collaborazione con gli organi politici, i contratti di somministrazione di lavoro.

La Circolare esplicita inoltre che per l'avvio delle procedure non è necessario aspettare la definizione del piano triennale dei fabbisogni, che comunque tutte le amministrazioni dovranno fare, ma che le amministrazioni, nei limiti delle risorse finanziarie a disposizione, possono procedere dal 1 gennaio 2018 all'applicazione dell'art. 20. Si esplicita però che è opportuno, prima dell'avvio delle procedure, operare una ricognizione del personale potenzialmente interessato. In questa fase sarà necessario fare molta attenzione al rispetto del coinvolgimento delle rappresentanze sindacali e del rispetto delle relazioni sindacali, anche al fine di poter verificare la correttezza della ricognizione ed il rispetto dei criteri utilizzati.

La Circolare chiarisce che prevale giuridicamente la ricollocazione del personale messo in disponibilità rispetto alle stabilizzazioni previste dalle procedure speciali dell'art. 20; le Amministrazioni, quindi, devono dare priorità all'inserimento dei lavoratori inseriti nelle liste di disponibilità (art. 34-bis d.lgs 165/01).

Al contrario, le procedure speciali di reclutamento dell'art. 20 hanno priorità rispetto alla mobilità prevista dall'art. 30 del 165/01.

Per quanto riguarda le risorse da destinare all'applicazione dei commi 1 e 2 dell'art. 20, la Circolare chiarisce che possono essere utilizzate, oltre a quelle già destinate ai piani assunzionali, le risorse dell'art. 9, comma 28 del dl 78/10 (quelle tagliate da Tremonti nel 2010), calcolate in misura del loro ammontare medio nel triennio 2015/2017. Queste risorse sono quindi aggiuntive e possono essere utilizzate esclusivamente per le assunzioni a tempo indeterminato e per il personale inserito nelle procedure dell'art. 20. Tuttavia, per effetto del loro utilizzo, l'ammontare verrà rideterminato in proporzione alle stabilizzazioni effettuate.

Va infine ricordato che tali risorse dovranno coprire anche le relative spese del salario accessorio, attraverso l'incremento del fondo stesso, ove necessario, anche oltre i limiti previsti dall'art. 23, comma 2, del d.lgs 75/2017 (si può derogare il divieto di superare, a partire dal 1 gennaio 2017, l'ammontare dei fondi per il salario accessorio determinati per il 2016).

Si chiarisce inoltre che il limite del 50% dei posti disponibili per nuove assunzioni da destinare alle stabilizzazioni del comma 1 e 2 dell'art. 20 non è riferito al numero di "teste", ma alle risorse finanziarie a disposizione nell'ambito della facoltà di assunzione.

Definite le risorse disponibili si potrà valutare, nell'ottica di favorire il superamento del precariato, di ricorrere ad assunzioni a tempo indeterminato part-time. In questo caso la platea dei lavoratori destinatari della stabilizzazione risulterebbe più ampia.

Nelle more delle procedure speciali, le Amministrazioni possono prorogare i corrispondenti rapporti di lavoro flessibile. Per prorogare i rapporti di lavoro anche prima dell'avvio delle procedure, le Amministrazioni devono essere in grado di definire le professionalità da reclutare anche attraverso la ricognizione che può, come già detto prima, precedere il piano dei fabbisogni. A tal proposito, viene chiarito che il divieto di stipulare contratti di collaborazione coordinata e continuativa, che entrerà in vigore dal prossimo 1 gennaio 2018, non riguarda i contratti sottoscritti antecedentemente anche se dispiegano i propri effetti successivamente al 1 gennaio 2018.

Il divieto di instaurare nuovi rapporti di lavoro flessibile è circoscritto esclusivamente alle professionalità e alle posizioni oggetto delle procedure di reclutamento speciale.

Il divieto non opera, a risorse disponibili, nel caso in cui si sopperisca ad esigenze sostitutive di personale assente con diritto alla conservazione del posto.

A salvaguardia dei lavoratori che sono stati interessati da processi di riordino, soppressione o trasformazione dell'ente nel quale operavano, il possesso del requisito dei tre anni negli ultimi

otto si considera sommando il periodo maturato presso l'ente di provenienza con quello prestato nella nuova amministrazione.

La norma interviene anche per il superamento delle situazioni di precarietà che riguardano i lavoratori socialmente utili e di pubblica utilità. Per la conclusione dei processi di assunzione, il termine del 31 dicembre 2018 viene spostato al 31 dicembre 2020 e i rapporti in essere possono essere prorogati fino al 31 dicembre 2018.

Infine, la Circolare chiarisce alcune particolarità che riguardano il Servizio Sanitario Nazionale:

- I commi 1 e 2 si applicano a tutto il personale degli Enti del SSN, compresi gli IRCSS e gli IZS
- Per il personale medico, tecnico-professionale e infermieristico restano comunque in vigore anche le norme della finanziaria 2016 che prevedeva la possibilità di assunzioni straordinarie la cui efficacia è stata prorogata al 31 dicembre 2018, per l'indizione delle procedure concorsuali e al 31 dicembre 2019 per la loro conclusione.
- La possibilità di stipulare nuovi contratti di lavoro flessibile, solo per il personale medico, tecnico-professionale e infermieristico, è prorogata al 31 ottobre 2018.
- Sempre per lo stesso personale, il requisito del periodo di tre anni negli ultimi otto, previsto per il comma 1 e 2 dell'art. 20 può essere conseguito anche presso diverse amministrazioni del SSN.

Nel ritenere importanti i chiarimenti che la Circolare ha apportato alla difficile lettura dell'art. 20 del dl 75/2017, restiamo convinti che i primi risultati veri per il superamento del precariato nella Pubblica Amministrazione verranno da una corretta e immediata applicazione della norma da parte di tutti gli Enti e dalle risorse economiche messe a bilancio.

E' necessario che si avvii immediatamente il confronto tra le Amministrazioni e le Organizzazioni Sindacali per iniziare fin da subito tutte le procedure utili alla corretta applicazione, a partire dalla ricognizione delle lavoratrici e dei lavoratori che posseggono requisiti previsti e ai quali vanno immediatamente prorogati i contratti di lavoro in attesa che inizino le procedure.

Vi informiamo infine che per ulteriori chiarimenti che si rendessero necessari abbiamo attivato una casella di posta elettronica dedicata (stopprecariato@fpcgil.it) alla quale le lavoratrici e i lavoratori potranno rivolgersi direttamente. Sarà cura del centro nazionale rispondere direttamente a coloro che scriveranno e fare in modo che ogni territorio possa ricevere la comunicazione per contattare direttamente il lavoratore.

Buon lavoro.

FP CGIL Area Sindacale
Francesca De Rugeriis