



LE NOVITA' IN MATERIA DI PERSONALE CONTENUTE NELLA LEGGE DI STABILITA' 2016

Art. 1, commi 118 - 128

Il DDL di Stabilità per il 2016 contiene alcune novità in materia di personale per gli enti locali. Sebbene il testo, approvato in Senato debba terminare il suo iter parlamentare, per cui potrà subire delle modifiche in fase di approvazione, riportiamo qui di seguito una nostra sintesi ragionata delle principali disposizioni di interesse per i comuni.

*Tutti gli aggiornamenti e commenti sulla Legge di Stabilità 2016, sono disponibili on line, **clicca qui***

NOVEMBRE 2015

Gli enti locali dal 2016 saranno nuovamente assoggettati a stringenti vincoli al turn over e ai fondi per la produttività e incentivazione del personale, compreso quello con qualifica dirigenziale.

Dal 2016 tutti gli enti locali saranno assoggettati agli stessi vincoli assunzionali, essendo tutti vincolati al rispetto dei nuovi saldi ed essendo venuta meno la distinzione enti assoggettati, e non, al patto di stabilità.

Pertanto, tutti gli enti locali:

- con popolazione inferiore a 1000 abitanti;
- con popolazione superiore a 1000 abitanti;
- le unioni di comuni;
- i comuni istituiti a seguito di fusione, che avevano la possibilità a fronte di un rapporto tra spesa di personale e quella di parte corrente inferiore al 30%, di assumere nei primi cinque anni dalla fusione rispettando solo il limite della somma delle spese di personale sostenute dai singoli enti nell'anno precedente, senza alcun altro vincolo per le assunzioni a tempo indeterminato e determinato (comma 450 legge 190/2014),

dovranno, in attesa dell'entrata in vigore dei decreti attuativi della riforma della dirigenza pubblica e del lavoro pubblico (previsti dagli artt. 11 e 17 della legge 124/2015) e in attuazione delle norme per il riassorbimento del personale soprannumerario delle province (commi 422, 423, 424 e 425 legge 190/2014):

- provvedere alla ricognizione delle proprie dotazioni organiche dirigenziali, nonché al riordino delle competenze degli uffici dirigenziali, eliminando eventuali duplicazioni;
- rispettare il limite del **25% della spesa sostenuta per il personale cessato nell'anno precedente** per procedere a nuove assunzioni per il personale non dirigente nel triennio 2016-2018.

Vengono riviste, infatti, in diminuzione per tutti gli enti locali, le percentuali del turn over, che solo un anno fa erano state ampliate all'80% per il biennio 2016-2017 e al 100% per il 2018.

Inoltre, sembrerebbe venir meno la possibilità di cumulare le quote del turn over non utilizzare nel triennio antecedente. Il legislatore infatti della legge di stabilità 2016 richiama soltanto le cessazioni intervenute nell'anno precedente.

Dal 2016 i comuni potranno assumere nel limite del 25% e avranno "perso" eventuali resti 2013-2014.

A tale proposito, si segnala l'emendamento presentato da ANCI-IFEL, volto a sopprimere tale disposizione (comma 9 dell'art. 16), per le ragioni che qui di seguito riportiamo: "Tale misura appare ingiustificata e particolarmente critica per i Comuni, in quanto impedisce agli stessi di dare seguito ad una programmazione dei fabbisogni strettamente connessa all'erogazione dei servizi alla cittadinanza, e azzerà ogni possibile margine per attuare il ricambio generazionale, reso indispensabile in ragione dell'invecchiamento della popolazione lavorativa determinata proprio dalle politiche di contingentamento del turnover attuate negli ultimi anni. (sulla base dei dati del Conto annuale della Ragioneria generale dello Stato, nel 2013 – ultimi dati disponibili - solo il 12% dei dipendenti comunali ha meno di 40 anni, percentuale che scende al 2% per i dirigenti, mentre oltre il 60% ha più di 50 anni, percentuale che supera il 70% per i dirigenti). Questo drastico restringimento della capacità assunzionale è peraltro in controtendenza rispetto alle scelte fatte solo un anno fa dal Governo e dal Parlamento con il decreto legge n. 90/2014 che, anticipando alcune misure urgenti per la riforma della PA, ha previsto l'ampliamento del turn over nei Comuni all'80% delle cessazioni già dal 2016, per arrivare al 100% a partire dal 2018. Occorre inoltre ricordare in questa sede che i Comuni sono già di fronte ad un sostanziale blocco del regime delle assunzioni conseguente all'estremo ritardo con cui si



sta dando attuazione al processo di mobilità del personale soprannumerario delle Città metropolitane e delle Province, blocco che si è protratto ormai per tutto il 2015. La Legge di Stabilità per il 2016 non deve smentire l'impianto voluto dal legislatore con il decreto legge n. 90/2014."

Le nuove disposizioni consentono il superamento di tali limiti di spesa, ma solo per consentire ricollocamento del personale provinciale destinato a funzioni non fondamentali. Per quanto riguarda il processo di ricollocazione di tale personale, ANCI IFEL, in sede di emendamenti, ha proposto di inserire una norma che consenta il ripristino delle ordinarie facoltà assunzionali alle amministrazioni situate in un determinato ambito metropolitano o provinciale in cui il bacino del personale soprannumerario sia completamente ricollocato.

Le nuove disposizioni consentono comunque agli enti:

- di conferire incarichi dirigenziali senza alcun vincolo di esclusività anche al dirigente dell'avvocatura civica e della polizia municipale, allo scopo di garantire maggior flessibilità della figura dirigenziale, nonché il corretto funzionamento degli uffici,;
- di non applicare l'obbligo della rotazione degli incarichi dirigenziali, previsto dalla legge anticorruzione, laddove la dimensione dell'Ente risulti incompatibile con la rotazione di tali incarichi.

Inoltre, dal 2016 l'ammontare complessivo dei fondi incentivanti (anche dirigenziali) non potrà superare quello del 2015 e dovrà essere automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio.

Si tornerà quindi alla situazione ante 31 dicembre 2014.

In ultimo, una novità positiva riguarda gli enti che dovranno recuperare somme sui fondi degli anni successivi (ex comma 1, art. 4 d.l. 16/2014), potranno compensarle, non solo utilizzando i risparmi effettivamente ottenuti dalle misure di razionalizzazione organizzativa adottate, ma anche considerando le somme decurtate a fronte di minori dipendenti in servizio.

