



Personale dei Comuni e delle Città metropolitane: le proposte dell'ANCI

Roma, 17 settembre 2019

Le priorità per il personale degli Enti locali

1. Adeguamento della disciplina delle graduatorie concorsuali

In base alle disposizioni dell'ultima Legge di Bilancio (commi 361 e 365 della L. n. 145/2018) le graduatorie delle procedure concorsuali bandite successivamente al 1° gennaio 2019 possono essere utilizzate esclusivamente per la copertura dei posti messi a concorso. La conseguenza di tale previsione è che le nuove graduatorie individuano esclusivamente "vincitori", e non potranno più prevedere "idonei". Non sarà quindi più possibile effettuare lo "scorrimento" delle graduatorie per effettuare assunzioni di personale non preventivate al momento dell'indizione del concorso, con la conseguenza di moltiplicare le procedure concorsuali, con i relativi oneri procedurali ed economici.

L'ANCI ha immediatamente segnalato le difficoltà operative, soprattutto per i piccoli comuni, conseguenti alla nuova disciplina delle graduatorie, che risultano aggravate dall'esodo determinato dalla nuova disciplina sul pensionamento anticipato con "Quota 100".

È indispensabile procedere alla reintroduzione della facoltà di scorrimento delle graduatorie anche per i concorsi banditi successivamente al 1° gennaio 2019. Inoltre, anche in considerazione dell'esigenza di procedere alla celere reintegrazione del personale cessato per adesione a "Quota 100", è urgente una proroga delle graduatorie in scadenza al 30 settembre 2019.

2. Superamento della logica del turn-over, semplificazione del sistema dei tetti alla spesa di personale, attuazione dell'art. 33 del Decreto Crescita (DL n. 34/2019)

Grazie all'impegno dell'ANCI nel 2019 i Comuni hanno riacquisito maggiore margine assunzionale, con l'estensione della percentuale di turn-over al 100% del personale

cessato. In questo quadro ancora in via di assestamento è intervenuto il Decreto Crescita che ha introdotto una modifica significativa del sistema di calcolo della capacità assunzionale per i Comuni, prevedendo finalmente il superamento delle attuali regole del turn-over e l'introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale.

In base alla nuova disciplina i Comuni potranno effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato, nel limite di una spesa complessiva non superiore ad un valore soglia (da individuarsi con il Decreto attuativo), 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 nel rispetto di una percentuale massima di incremento annuale della spesa di personale.

L'istruttoria tecnica sul Decreto attuativo è quasi perfezionata, e l'ANCI chiede che il provvedimento venga portato con priorità in Conferenza Stato-città.

Nelle riunioni tecniche che si sono tenute l'ANCI ha richiesto i seguenti contenuti essenziali del decreto:

- 1 decorrenza differita (1/1/2020) del nuovo regime di assunzioni che consenta di salvaguardare e dare attuazione alle pianificazioni assunzionali già approvate per l'anno 2019, chiarendo che medio tempore continuano ad applicarsi le disposizioni vigenti alla data di entrata in vigore del D.L. n. 34/2019;
- 2 chiarire che le disposizioni in materia di trattamento economico accessorio contenute nell'art. 33, si applicano con la medesima decorrenza definita per il nuovo regime assunzionale, e che resta fermo quanto previsto dall'articolo 11-bis del D.L. n. 135/2018 (possibilità di incrementare le risorse per le posizioni organizzative nei Comuni privi di dirigenza, norma fondamentale per i piccoli Comuni);
- 3 salvaguardia dei c.d. "resti assunzionali", fondamentali per i piccoli comuni;
- 4 previsione della possibilità per i piccoli comuni di assumere in ogni caso almeno un'unità di personale;
- 5 garanzia dei processi straordinari di stabilizzazione di personale precario in attuazione di specifiche norme di legge.

3. Sperimentazione trattamento accessorio per il personale delle città metropolitane

È urgente procedere nel più breve tempo possibile all'aggiornamento del DM 8 marzo 2019 per consentire alle Città metropolitane di effettuare la sperimentazione disciplinata dall'art. 23, comma 4, del D.Lgs. n. 75/2017, anche nell'anno 2019.

4. Disciplina degli incarichi di posizione organizzativa

L'ANCI ritiene necessario inserire un correttivo alla norma del DL Semplificazioni relativa al trattamento accessorio degli incaricati di posizione organizzativa, estendendone l'applicabilità anche ai Comuni dotati di dirigenza, in modo da dare piena attuazione alle scelte strategiche effettuate con la stipula del CCNL 20/05/2018 del Comparto delle Funzioni locali.

Con il nuovo CCNL infatti le risorse da destinare alla dorsale organizzativa (retribuzione di posizione e di risultato dei titolari di posizione organizzativa) sono state definitivamente sottratte alla contrattazione integrativa ed allocate direttamente sul bilancio. Tale opzione è stata attivata al fine di potenziare le prerogative datoriali innovando significativamente anche l'istituto delle posizioni organizzative, che ora possono anche ricevere una delega stabile di firma degli atti a rilevanza esterna, con piena assunzione di responsabilità.

Questo nuovo strumento organizzativo è pregiudicato dalla vigenza del regime vincolistico definito dall'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017, che prevede che l'ammontare delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, non può superare il corrispondente importo determinato nell'anno 2016, includendo di fatto entro tale limite anche le risorse necessarie per le retribuzioni accessorie omnicomprensive dei titolari di posizione organizzativa.

In fase di conversione del DL n. 135/2018 è stata introdotta, per i comuni privi di dirigenza, la possibilità di incrementare le risorse di bilancio destinate a finanziare la retribuzione di posizione e di risultato degli incaricati di posizione organizzativa, anche in deroga ai limiti posti dal citato art., 23 comma 2. È di conseguenza indispensabile, anche al fine di superare l'evidente aporia tra norma di legge e regola contrattuale, estendere l'applicabilità della deroga ai Comuni dotati di dirigenza.

La norma non comporta nuovi oneri in quanto resta fermo l'obbligo generale di contenimento della spesa di personale, inoltre la sostenibilità finanziaria è comprovata dalla circostanza che agli incrementi, comunque temporanei in quanto legati ad incarichi a tempo, corrisponde una contestuale riduzione delle facoltà assunzionali.

Proposta normativa:

L'articolo 11 bis, comma 2, del decreto-legge 14 dicembre 2018, n. 135, convertito in legge 11 febbraio 2019, n. 12, è sostituito dal seguente:

"2. Fermo il rispetto dei limiti complessivi di spesa per il personale ai sensi dei commi 557-quater e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, il limite previsto dall'articolo 23, comma 2,

del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, secondo cui l'ammontare delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, non può superare il corrispondente importo determinato nell'anno 2016, non opera per le risorse stanziare in bilancio per la retribuzione di posizione e di risultato dei titolari di posizione organizzativa degli Enti del comparto delle Funzioni locali, nei limiti dei risparmi conseguenti all'utilizzo parziale delle risorse che possono essere destinate alle assunzioni di personale a tempo indeterminato. Per effetto di quanto indicato al periodo precedente le corrispondenti risorse non possono essere destinate a nuove assunzioni sino alla cessazione dell'incarico, allo scadere del quale tornano ad alimentare la capacità assunzionale dell'ente".