Gli
approfondimenti
di Publika

Approfondimento n. 61 - Gennaio 2016

LEGGE DI STABILITÀ 2016: RIFLESSI SULLE POSIZIONI DIRIGENZIALI

di Cristina Bortoletto

Publika S.r.l.
Servizi e formazione per gli enti locali

sito web: www.publika.it
facebook: facebook.com/publikaPA

LEGGE DI STABILITÀ 2016: RIFLESSI SULLE POSIZIONI DIRIGENZIALI

1. Premessa

Alcune disposizioni della legge di stabilità 2016, come già anticipato nel precedente numero di questa rivista[1], riguardano il personale delle amministrazioni pubbliche.
Particolare interesse è stato posto alle posizioni dirigenziali degli enti di cui all'art. 1, comma 2, del d.lgs. n. 165/2001, dai commi 219 e seguenti dell'art. 1.

2. Posti dirigenziali indisponibili

In particolare, nell'attesa che vengano emanati i decreti attuativi della c.d. Riforma Madia, sulla base delle disposizioni contenute nella legge n. 124/2015 agli artt. 8 *Riorganizzazione dell'amministrazione dello Stato, 11 Dirigenza pubblica e 17 Riordino della disciplina del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche* e nelle more dell'attuazione dei commi 422, 423, 424 e 425 dell'articolo 1 della legge 23 dicembre 2014, n. 190, viene stabilito che i posti dirigenziali delle pubbliche amministrazioni che siano vacanti alla data del 15 ottobre 2015, rimangano indisponibili, cioè non vengano coperti.
Sono fatti salvi[2]:

- gli incarichi per i quali alla data del 15.10.2015 era avviato il procedimento di conferimento;
- gli incarichi in enti pubblici nazionali o strutture organizzative create dal 2012;
- gli incarichi di strutture organizzative già oggetto di riordino nel 2014 e nel 2015 con riduzione del numero di posti;
- gli incarichi conferiti a dirigenti assunti per concorso bandito prima del 31.12.2015 o ancora da espletare ai sensi del comma 216;
- gli incarichi conferiti a dirigenti assunti in applicazione di procedure di mobilità.

Questa indisponibilità è espressamente destinata alle amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del TUPI.

3. Cessazione *ex lege* degli incarichi dirigenziali

Gli incarichi conferiti dopo la data del 15.10.2015 cessano di diritto il 1° gennaio 2016, con risoluzione dei relativi contratti.
La disposizione - regola imperativa di rango legislativo - sostituisce ogni diversa previsione inserita nei contratti individuali o nei provvedimenti di conferimento degli incarichi interessati.
Essendo pertanto direttamente stabilito dalla legge l'effetto giuridico della cessazione dall'incarico, le Amministrazioni dovranno semplicemente prenderne atto. Per tale fine si consiglia di esprimersi formalmente (è sufficiente una lettera).

[1] Ferrari Mario, "Il personale nella legge di stabilità 2016", Personale News, n. 1/2016, pp. 7-15.
[2] Nella valutazione dell'indisponibilità, ciascuna Amministrazione dovrà inoltre tener conto del numero dei dirigenti in servizio senza incarico o con incarico di studio e del personale dirigenziale in posizione di comando, distacco, fuori ruolo o aspettativa.

4. Ricognizione delle dotazioni organiche

La legge di stabilità 2016 attribuisce alle Regioni ed agli Enti Locali il compito di provvedere alla ricognizione delle dotazioni organiche dirigenziali, nonché al riordino delle competenze degli uffici dirigenziali, eliminando eventuali duplicazioni (comma 221).

La norma, in ogni caso, non solo non pone vincoli di scadenza per l'effettuazione dell'operazione di ricognizione, ma non pone neppure vincoli in ordine al risparmio che dovrebbe costituire l'obiettivo della ricognizione.

Scopo del legislatore è sicuramente quello di ridurre la spesa, anche operando un taglio delle posizioni dirigenziali non ricoperte, situazione che è abbastanza comune in molte amministrazioni soprattutto quelle di maggiori dimensioni.

Dovendo quindi procedere alla ricognizione, è opportuno che tale adempimento sia contenuto, alla prima occasione utile, in una deliberazione della Giunta che riguardi l'organizzazione degli uffici e dei servizi e/o la rideterminazione della dotazione organica. Nel provvedimento si consiglia, inoltre, di evidenziare l'inesistenza di situazioni di sovrannumero o eccedenza di personale ai sensi dell'art. 33 del d.lgs. n. 165/2001.

5. Analisi della struttura

Ciascun Ente, nell'esercizio della propria discrezionalità e in piena autonomia, analizzerà la propria struttura organizzativa al fine di semplificarla, evidenziando eventuali duplicazioni di funzioni.
Potrà, di conseguenza:

1. ridisegnare, anche parzialmente, la propria struttura, esaminando le varie funzioni e adottando un modello che, in considerazione della finalità di evitare duplicazioni se esistenti, accorpi più funzioni o attività, diminuisca sedi

PROMO

PERSONALE NEWS

Quindicinale di aggiornamento e approfondimento professionale in materia di pubblico impiego

Personale News è una rivista quindicinale sulla gestione delle risorse umane degli enti locali e della pubblica amministrazione.
Con **taglio pratico**, diretto e di sostanza vengono illustrate le novità intervenute a livello legislativo ed interpretativo.
La rivista ha soprattutto l'obiettivo di proporre soluzioni. I nostri collaboratori infatti, dopo aver approfondito le norme e le analisi della dottrina, **mettono a disposizione gli atti, la documentazione, le determinazioni** per procedere con l'adeguamento alle novità. Bozze, ovviamente, che potranno essere integrate/modificate da parte di ciascuna amministrazione.
Non solo informazioni ma azioni concrete, dirette... soluzioni!
La rivista è sempre **tempestiva** rispetto alle novità che intervengono nei quindici giorni precedenti. I nostri esperti sanno che il tempo a disposizione degli operatori è sempre meno. Per questo motivo si punta sulle **soluzioni operative**.
La rivista viene inviata ogni quindici giorni a tutti gli abbonati tramite posta elettronica (formato pdf).

SCARICA IL COUPON DI ABBONAMENTO

esterne o decentrate, consolidi strutture teoricamente attribuite a più posizioni dirigenziali ma nei fatti assegnate *ad interim* ad una sola da lungo tempo, ecc.;

2. confermare la dotazione dirigenziale vigente, purché tale conclusione possa essere motivata adeguatamente.

L'intervento di ricognizione non potrà tradursi in una riproposta, con denominazione diversa, della precedente struttura, né in un aumento degli uffici e dei servizi in cui si articola l'ente. Lo sforzo richiesto dal legislatore, al fine di non incorrere nel rischio di elusione della norma, è più impegnativo e richiede una obiettiva ed effettiva valutazione.

Per gli enti di minori dimensioni non si ravvisano particolari problemi alla conferma della situazione esistente.

6. Normativa di riferimento

Oltre alla citata disposizione della legge di stabilità 2016, di seguito si riepilogano i riferimenti normativi in tema di dotazione organica per gli enti locali:

art. 89 comma 5, del D.Lgs. n. 267/2000	Gli enti locali, nel rispetto dei principi fissati dal presente testo unico, provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti. Restano salve le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari.
art. 6, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001	Nelle amministrazioni pubbliche l'organizzazione e la disciplina degli uffici, nonché la consistenza e la variazione delle dotazioni organiche sono determinate in funzione delle finalità indicate all'articolo 1, comma 1, previa verifica degli effettivi fabbisogni e previa informazione delle organizzazioni sindacali rappresentative ove prevista nei contratti di cui all'articolo 9. Nei casi in cui processi di riorganizzazione degli uffici comportano l'individuazione di esuberi o l'avvio di processi di mobilità, al fine di assicurare obiettività e trasparenza, le pubbliche amministrazioni sono tenute a darne informazione, ai sensi dell'articolo 33, alle organizzazioni sindacali rappresentative del settore interessato e ad avviare con le stesse un esame sui criteri per l'individuazione degli esuberi o sulle modalità per i processi di mobilità. Decorsi trenta giorni dall'avvio dell'esame, in assenza dell'individuazione di criteri e modalità condivisi, la pubblica amministrazione procede alla dichiarazione di esubero e alla messa in mobilità. Nell'individuazione delle dotazioni organiche, le amministrazioni non possono determinare, in presenza di vacanze di organico, situazioni di

	soprannumerarietà di personale, anche temporanea, nell'ambito dei contingenti relativi alle singole posizioni economiche delle aree funzionali e di livello dirigenziale. Ai fini della mobilità collettiva le amministrazioni effettuano annualmente rilevazioni delle eccedenze di personale su base territoriale per categoria o area, qualifica e profilo professionale. Le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale.
art. 6, comma 3, del D.Lgs. n. 165/2001	Per la ridefinizione degli uffici e delle dotazioni organiche si procede periodicamente e comunque a scadenza triennale, nonché ove risulti necessario a seguito di riordino, fusione, trasformazione o trasferimento di funzioni. Ogni amministrazione procede adottando gli atti previsti dal proprio ordinamento.
art. 6, comma 4, del D.Lgs. n. 165/2001	Le variazioni delle dotazioni organiche già determinate sono approvate dall'organo di vertice delle amministrazioni in coerenza con la programmazione triennale del fabbisogno di personale di cui all'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni ed integrazioni, e con gli strumenti di programmazione economico-finanziaria pluriennale. Per le amministrazioni dello Stato, la programmazione triennale del fabbisogno di personale è deliberata dal Consiglio dei ministri e le variazioni delle dotazioni organiche sono determinate ai sensi dell'articolo 17, comma 4-bis, della legge 23 agosto 1988, n. 400.
art. 33, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001	Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica.
art. 1, comma 557, della Legge n. 296/2006	Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento: *a*) riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, attraverso parziale

	reintegrazione dei cessati e contenimento della spesa per il lavoro flessibile; *b*) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico; *c*) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali.
Art. 16, comma 8, del D.L. n. 95/2012 – DPCM non emanato (legge n. 135/2012)	Fermi restando i vincoli assunzionali di cui all'articolo 76, del decreto-legge n. 112 del 2008 convertito con legge n. 133 del 2008, e successive modificazioni ed integrazioni, con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, da emanare entro il 31 dicembre 2012 d'intesa con Conferenza Stato-città ed autonomie locali, sono stabiliti i parametri di virtuosità per la determinazione delle dotazioni organiche degli enti locali, tenendo prioritariamente conto del rapporto tra dipendenti e popolazione residente. A tal fine è determinata la media nazionale del personale in servizio presso gli enti, considerando anche le unità di personale in servizio presso le società di cui all'articolo 76, comma 7, terzo periodo, del citato decreto-legge n. 112 del 2008. A decorrere dalla data di efficacia del decreto gli enti che risultino collocati ad un livello superiore del 20 per cento rispetto alla media non possono effettuare assunzioni a qualsiasi titolo; gli enti che risultino collocati ad un livello superiore del 40 per cento rispetto alla media applicano le misure di gestione delle eventuali situazioni di soprannumero di cui all'articolo 2, comma 11, e seguenti.
art. 1, comma 421, della legge n. 190/2014	La dotazione organica delle città metropolitane e delle province delle regioni a statuto ordinario è stabilita, a decorrere dalla data di entrata in vigore della presente legge, in misura pari alla spesa del personale di ruolo alla data di entrata in vigore della legge 7 aprile 2014, n. 56, ridotta rispettivamente, tenuto conto delle funzioni attribuite ai predetti enti dalla medesima legge 7 aprile 2014, n. 56, in misura pari al 30 e al 50 per cento e in misura pari al 30 per cento per le province, con territorio interamente montano e confinanti con Paesi stranieri, di cui all'articolo 1, comma 3, secondo periodo, della legge 7 aprile 2014, n. 56. Entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, i predetti enti possono deliberare una riduzione superiore. Restano fermi i divieti di cui al comma 420 del presente articolo. Per le unità soprannumerarie si applica la disciplina dei commi da 422 a 428 del presente articolo.

Art. 17, comma 1, lett. q), della Legge n. 124/2015	I decreti legislativi per il riordino della disciplina in materia di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche e connessi profili di organizzazione amministrativa sono adottati, sentite le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, entro diciotto mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, nel rispetto dei seguenti princìpi e criteri direttivi, che si aggiungono a quelli di cui all'articolo 16: ... q) progressivo superamento della dotazione organica come limite alle assunzioni fermi restando i limiti di spesa anche al fine di facilitare i processi di mobilità.

I PROSSIMI CORSI DI PUBLIKA

Scarica i programmi dettagliati e il modulo di iscrizione ai corsi

Tutte le novità della LEGGE DI STABILITÀ in materia di GESTIONE DEL PERSONALE

I nuovi tetti al fondo del salario accessorio e le assunzioni

Relatore: Dott. Gianluca Bertagna

Milano	2 febbraio 2016	Mola di Bari (BA)	25 febbraio 2016
Mestre (VE)	3 febbraio 2016	Bologna	1 marzo 2016
Mantova	5 febbraio 2016	Collecchio (PR)	11 marzo 2016
Firenze	11 febbraio 2016	Grisignano (VI)	21 marzo 2016
Bergamo	16 febbraio 2016	Treviso	22 marzo 2016
Genova	17 febbraio 2016	Castelverde (CR)	5 aprile 2016
Napoli	19 febbraio 2016		

IL BILANCIO DI PREVISIONE 2016-2018

Come arrivare vivi alla sua approvazione fra nuovi vincoli di finanza pubblica e armonizzazione contabile

Relatore: Dott. Marco Allegretti

Mantova - 29 gennaio 2016	Bologna - 1 febbraio 2016
Torino - 8 febbraio 2016	Collecchio (PR) - 10 febbraio 2016
Grumello (BG) - 11 febbraio 2016	Grisignano (VI) - 12 febbraio 2016
Firenze - 16 febbraio 2016	Bellusco (MB) - 18 febbraio 2016

LE NOVITÀ DEL 2016 PER I TRIBUTI LOCALI

Relatore: Dott. Giuseppe Debenedetto

Mantova - 17 febbraio 2016	Grisignano (VI) - 18 febbraio 2016

CORSI IN HOUSE di Publika

Publika, da anni opera nel mondo della Pubblica Amministrazione con l'obiettivo di supportare i Comuni e le altre istituzioni pubbliche nelle problematiche quotidiane, nonchè di proporre soluzioni efficaci per il raggiungimento degli obiettivi gestionali.

La nostra filosofia è quella di una crescita insieme all'Ente. Siamo certi che solo attraverso il pieno coinvolgimento del personale e la sua riqualificazione infatti è possibile realizzare i processi di riorganizzazione delle P.A., il miglioramento delle qualità dei servizi e il decentramento e il rafforzamento dei livelli locali di governo.

I nostri collaboratori sono tutte persone che **conoscono i Comuni e le varie istituzioni**, persone che hanno lavorato direttamente sui problemi pratici e che sanno come affrontarli proponendo soluzioni immediate e realizzabili.

PUBLIKA propone percorsi di formazione in house progettati in funzione degli specifici fabbisogni formativi manifestati dall'Ente committente.

Di seguito alcune delle aree tematiche della formazione in house:

- Personale
- Bilancio
- Anticorruzione e Trasparenza
- Procedimento Amministrativo
- Demografico
- Conferenza dei Servizi

RICHIEDI QUI UN PREVENTIVO