

IL PUNTO SULLE ASSUNZIONI

Di Arturo Bianco

In attesa che sia emanato il decreto legge sugli enti locali, che dovrebbe ampliare le capacità assunzionali dei comuni, è necessario sottolineare una serie di importanti novità che stanno maturando su questo tema: l'ampliamento della possibilità di dare corso ad assunzioni a tempo indeterminato di vigili, per come previsto dal testo approvato dalla Camera di legge di conversione del decreto n. 14/2017 sulla sicurezza, ed i nuovi rapporti tra dipendenti e popolazione previsti per il triennio 2017/2019 per gli enti dissestati e strutturalmente deficitari dal decreto del Ministro dell'Interno che dovrebbe essere pubblicato a breve sulla Gazzetta Ufficiale.

LE ASSUNZIONI DEI VIGILI

Con la legge di conversione del DL n. 14/2017, cd sicurezza nelle città, aumenteranno le capacità assunzionali a tempo indeterminato dei vigili urbani per gli anni 2017 e 2018. La norma è contenuta nel testo di legge di conversione del DL approvata in prima lettura dalla Camera e che dovrebbe essere approvata definitivamente dal Senato nel corso della settimana.

La previsione è contenuta nell'articolo 7 comma 2 bis. Essa si applica ai comuni che hanno rispettato il pareggio di bilancio e nel tetto della spesa del personale di cui al comma 557 (per gli enti che non erano soggetti al patto di stabilità 562) della legge n. 296/2006. Queste amministrazioni possono, per le assunzioni di vigili urbani, utilizzare i tetti alle assunzioni a tempo indeterminato previste dall'articolo 3, comma 5, del DL n. 90/2014, tetto che per gli anni 2016, 2017 e 2018 ricordiamo essere stato sospeso dalla legge n. 208/2015, cd di stabilità 2016. Tale tetto è fissato nel 2017 nello 80% della spesa del personale cessato nell'anno precedente e per il 2018 nel 100% della stessa.

Le percentuali si applicano solamente con riferimento ai risparmi derivanti dalle cessazioni dei vigili e, ovviamente, ma la disposizione lo chiarisce espressamente, i risparmi delle cessazioni dei vigili, nel caso in cui si dia corso alla applicazione della novella, non possono essere utilizzati per finanziare nuove assunzioni. Per cui si crea, sulla base delle nuove regole, una distinzione nel budget assunzionale dei singoli enti tra i vigili ed il restante personale

IL RAPPORTO TRA DIPENDENTI E POPOLAZIONE

La Conferenza Stato Città ed autonomie locali ha nei giorni scorsi dato il via libera al Decreto con cui il Ministro dell'Interno fissa per il triennio 2017/2019 il rapporto tra dipendenti e popolazione per gli enti dissestati e strutturalmente deficitari. Il rapporto è importante, oltre che per queste amministrazioni, perché stabilisce la soglia entro cui nel 2017 i comuni con popolazione inferiore a 10.000 abitanti possono dare corso a nuove assunzioni a tempo indeterminato nel tetto del 75% dei risparmi delle cessazioni dell'anno precedente e la soglia entro cui nel 2018 tutti i comuni, unitamente al possesso del requisito di lasciare spazi finanziari inutilizzati inferiori allo 1% del totale delle entrate accertate, potranno effettuare assunzioni a tempo indeterminato nel tetto del 75% dei risparmi delle cessazioni dell'anno precedente.

Il nuovo decreto aumenta il rapporto, tranne che per i comuni con popolazione inferiore a 500 abitanti, ma mantiene la stessa suddivisione in 12 fasce. Il rapporto limita il numero di dipendenti che i comuni possono avere in relazione alla popolazione e tale limitazione è minore nei municipi più piccoli. Il rapporto diventa più alto, fino a toccare la cifra più elevate nei comuni con popolazione compresa tra 5.000 e 9.999 abitanti e poi diminuisce con l'aumentare della popolazione residente. Si deve ricordare che la popolazione deve essere calcolata al 31 dicembre del penultimo anno, quindi nel 2017 al 31 dicembre 2015.

Inoltre, vanno calcolati solamente i dipendenti a tempo indeterminato e, in caso di part time, occorre dare corso al riproporzionamento.

Ecco i nuovi rapporti (tra parentesi i rapporti previsti per il triennio 2014/2016 dal Decreto del Ministro dell'Interno 14 luglio 2014):

- Fino a 499 abitanti 1/59 (1/78)
- Da 500 a 999 abitanti 1/106 (1/103)
- Da 1000 a 1999 abitanti 1/128 (1/123)
- Da 2000 a 2999 abitanti 1/142 (1/137)
- Da 3000 a 4999 abitanti 1/150 (1/143)
- Da 5000 a 9999 abitanti 1/159 (1/151)
- Da 10000 a 19999 abitanti 1/158 (1/145)
- Da 20000 a 59999 abitanti 1/146 (1/133)
- Da 60.000 a 99999 abitanti 1/126 (1/117)
- Da 100000 a 249999 abitanti 1/116 (1/107)
- Da 250000 a 499999 abitanti 1/89 (1/79)
- Oltre 500.000 abitanti 1/84 (1/75).

Con il nuovo decreto vengono per la prima volta considerate, accanto alle province, anche le città metropolitane. Anche in questo caso le fasce sono le stesse e si prevede un numero maggiore di dipendenti per gli enti che hanno una popolazione più ridotta (tra parentesi i rapporti previsti per il triennio 2014/2016 dal Decreto del Ministro dell'Interno 14 luglio 2014):

- Fino a 299.999 abitanti 1/549 (1/483);
- Da 300.000 a 499.999 abitanti 1/779 (1/676);
- Da 500.000 a 999.999 abitanti 1/822 1/699;
- Da 1 milione a 2 milioni di abitanti 1/1364 (1/1122);
- Oltre 2 milioni di abitanti 1/1372 (1/1259).

LE CAPACITA' ASSUNZIONALI

Allo stato attuale le capacità assunzionali a tempo indeterminato sono le seguenti:

- Enti che non erano assoggettati al patto di stabilità (comuni fino a 1.000 abitanti, unioni di comuni e comunità montane): sostituzione dei cessati o, secondo alcuni non solo per le unioni dei comuni e i municipi nati a seguito di fusioni, utilizzazione del 100% dei risparmi di spesa del personale cessato;
- Pubbliche Amministrazioni e comuni in generale: 25% dei risparmi di spesa del personale cessato;
- Comuni con popolazione inferiore a 10.000 abitanti che hanno un rapporto tra dipendenti e popolazione inferiore a quello previsto per gli enti dissestati, 75% della spesa del personale cessato.

Alle capacità assunzionali dell'anno 2017 si devono aggiungere quelle non utilizzate del triennio precedente che, salvo il parere n. 23 /2017 della sezione di controllo della Corte dei Conti della Lombardia)per il quale vanno calcolate con quelle dell'anno in cui si utilizzano, quindi oggi il 2017), generalmente sono calcolate con riferimento alle previsioni dell'anno in cui le stesse sono maturate. Quindi:

- Capacità assunzionali 2014 : 60% dei risparmi delle cessazioni del 2013; 80% per gli enti con rapporto tra spesa del personale e spesa corrente inferiore al 25%
- Capacità assunzionali 2015: 60% dei risparmi delle cessazioni del 2014; 100% per gli enti con rapporto tra spesa del personale e spesa corrente inferiore al 25%
- Capacità assunzionali 2016: 25% dei risparmi delle cessazioni del 2015; 100% per gli enti con rapporto tra spesa del personale e spesa corrente inferiore al 25% ; 75% per i comuni fino a 10000 abitanti con rapporto tra dipendenti e popolazione inferiore al rapporto previsto per gli enti dissestati.

I VINCOLI ESISTENTI

Occorre ricordare che, nel percorso ad ostacoli o meglio nel gioco dell'oca che sono le regole per le nuove assunzioni, le amministrazioni devono rispettare i vincoli dettati dal legislatore:

- a) Trasmissione entro il 31 marzo dell'attestazione del rispetto del pareggio di bilancio nell'anno precedente;
- b) Presumibile rispetto nell'anno del vincolo del pareggio di bilancio;
- c) Rispetto nell'anno precedente del tetto di spesa del personale (per gli enti già soggetti al patto di stabilità la spesa media del triennio 2011/2013 e per gli enti non soggetti al patto di stabilità la spesa del 2008);
- d) Approvazione del bilancio, del conto consuntivo e trasmissione alla banca dati delle amministrazioni pubbliche delle informazioni sui conti consolidati. Fino a che tali termini non sono scaduti il vincolo non si applica;
- e) Attivazione della certificazione telematica dei crediti sulla base delle previsioni dettate dal DL n. 66/2014;
- f) Inserimento della assunzione nella programmazione annuale e triennale del fabbisogno di personale;
- g) Copertura di un posto vacante e rideterminazione della dotazione organica nell'ultimo triennio;
- h) Attestazione della assenza di personale in sovrannumero e/o eccedenza;
- i) Adozione del piano delle pari opportunità;
- j) Attestazione della assenza di vincitori da assumere e di idonei per lo stesso profilo, sulla base delle previsioni dettate dai DL n. 95/2012 e n. 101/2013.

A parere di chi scrive non è necessario per gli enti locali dimostrare l'avvenuta adozione del piano delle performance, in quanto tale vincolo non è obbligatorio per regioni ed enti locali ed in quanto il D.Lgs. n. 267/2000 stabilisce che le sue finalità sono raggiunte dalla adozione del PEG e del PDO.

Roma, 9 aprile 2017