

Nuove prospettive per le assunzioni negli enti locali? Le assunzioni a tempo indeterminato e le ultime novità del decreto rilancio in materia di personale

Rocco Conte*

Per regioni e comuni la spesa per le assunzioni non è più disciplinata dalle regole sul turnover, dettate dall'articolo 3, commi 5 e seguenti, del d.l. 90/2014.

Per assumere adesso questi Enti devono porre attenzione ai valori soglia affinché non risultino superiori a quelli indicati nelle tabelle di cui al dm 3 settembre 2019 (per le Regioni si applicano già dal 1° gennaio) e al dm 17 marzo 2020 (per i comuni si applicano dallo scorso 20 aprile). Si attende il dm per la fissazione del termine a partire dal quale i valori soglia saranno applicabili anche per le Province e le Città metropolitane.

La nuova disciplina abbandona dunque la determinazione delle possibilità di spesa per assunzioni a tempo indeterminato fondata sul costo delle cessazioni dell'anno precedente, per abbracciare, invece, la sostenibilità del rapporto tra spese di personale ed entrate correnti.

Alla data del 20 aprile 2020 se un Comune si ritrova con un rapporto tra spesa per il personale e le entrate complessive maggiore del valore soglia superiore, quello cioè previsto nella Tabella 3 per gli enti non virtuosi, l'articolo 33, comma 2, del dl 34/2019 e il dm attuativo impongono a questi enti un progressivo miglioramento annuale di tale rapporto entro il 2025, in assenza del quale dal 2025 scatta l'obbligo di assumere solo nel limite del 30% del turnover.

Entra in gioco un elemento che nel precedente regime normativo non era considerato, cioè le entrate.

Vige, invece, ancora la regola del turnover solo per le Province e le Città Metropolitane perché per questi Enti manca ancora il decreto attuativo dell'articolo 33 del d.l. 34/2019 e le Unioni di Comuni in quanto non sono coinvolti nella riforma. Infatti, le regole che disciplinano le assunzioni delle Province e Città metropolitane sono state in un primo momento inserite e poi stralciate dal testo del disegno di legge bilancio 2020 per approdare, per le Province poi, ufficialmente nel decreto Milleproroghe (Dl 162/2019) all'articolo 17, che in sede di conversione recupera anche le Città metropolitane, con la legge 8/2020, entrata in vigore lo scorso 29 febbraio.

La disposizione introduce per Province e Città metropolitane un regime delle assunzioni di personale per molti aspetti analogo a quello introdotto dal «decreto Crescita» per le Regioni a statuto ordinario e per i Comuni ovvero una metodologia non più basata sulle cessazioni degli anni precedenti ma sulla sostenibilità finanziaria delle assunzioni. Ma anche per questi enti ora siamo in attesa del dm attuativo.

I Comuni e le Regioni che applicano le nuove regole in base a criteri di sostenibilità finanziaria, dovranno conteggiare nelle proprie capacità assunzionali anche le mobilità non potendosi definire questo passaggio come «neutro».

Il nuovo calcolo delle capacità assunzionali a tempo indeterminato per i Comuni si basa sul rapporto tra le spese di personale e la media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti, al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità.

Prima novità di rilievo nel nuovo indice di virtuosità è al numeratore con la definizione della spesa di personale per garantire certezza e uniformità di indirizzo tra gli enti, gli impegni di competenza riguardanti la spesa complessiva del personale da considerare, sono quelli relativi alle voci riportati nel macroaggregato Bdap: U.1.01.00.00.000, nonché i codici spesa U.1.03.02.12.001; U.1.03.02.12.002; U.1.03.02.12.003; U.1.03.02.12.999.

Seconda novità che riguarda l'indice di calcolo assunzionale è al denominatore perché il cambio di regole misura gli spazi per i nuovi ingressi in base alle entrate delle amministrazioni. Da questo punto di vista i dm attuativi della riforma per le assun-

zioni in Regioni ed enti locali arrivano però in un momento che non è dei migliori perché le entrate stanno crollando per la crisi da Coronavirus.

Al denominatore, le entrate correnti, registrano la «media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata».

L'art. 33, comma 2, Dl 34/2019, introduce non solo nuove disposizioni in materia di assunzioni presso le amministrazioni comunali, ma anche disposizioni in ordine al limite al trattamento accessorio del personale previsto dall'art. 23, comma 2, Dlgs 75/2017.

Dal 20 aprile i Comuni devono adeguare, in aumento o in diminuzione il fondo delle risorse decentrate, per garantire l'invarianza del valore medio procapite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa, prendendo a riferimento, come base di calcolo, il personale in servizio al 31 dicembre 2018.

Il limite iniziale del fondo calcolato con riferimento al 2018 è garantito, nella sua entità, qualora il personale in servizio risulti inferiore al numero rilevato al 31 dicembre 2018.

Tale combinato di dettati normativi entra in vigore il 20 aprile 2020, termine iniziale degli effetti giuridici prodotti dalle norme specificamente indicato dall'art. 1, comma 2, del predetto Dpcm, il quale, infatti, testualmente afferma che le disposizioni introdotte dallo stesso decreto e quelle conseguenti in materia di trattamento economico accessorio del personale dipendente contenute all'art. 33, comma 2, Dl 34/2019, come sopra riportate, si applicano ai comuni con decorrenza dal 20 aprile 2020.

Il Dl 34/2020 «Anticrisi» introduce ulteriori novità per la gestione del personale delle pubbliche amministrazioni.

Lo smart working continua a essere la principale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa dei dipendenti pubblici. Il Dl 34/2020 accelera quindi sulla flessibilità della presenza dei lavoratori su base giornaliera e settimanale.

Viene incrementato da 15 a 30 giorni il congedo con retribuzione al 50% per i genitori con figli fino a 12 anni da usufruire tra il 5 marzo e il 31 luglio 2020.

Inoltre, anche il congedo non retribuito e senza contribuzione figurativa per i figli fino a 16 anni dovrebbe salire a 30 a giorni.

Si raddoppiano i 12 giorni per i permessi legge 104/1992 previsti dal Dl 18/2020 da utilizzare nei mesi di maggio e giugno.

Vengono prorogate al 31 luglio 2020 le assenze che sono state equiparate al ricovero ospedaliero dall'articolo 26 del Dl «Cura Italia». Si tratta della disposizione a tutela dei dipendenti disabili, immunodepressi, con patologie oncologiche o terapie salvavita.

I concorsi pubblici, fino al 31 dicembre 2020, si svolgeranno su sedi decentrate o utilizzando la tecnologia digitale.

Vengono ridotti i termini stabiliti dall'articolo 34-bis del Testo unico del pubblico impiego: si passa dagli attuali 45 ai 15 giorni. Rimane l'invito allo svolgimento dei concorsi unici a livello nazionale.

Le commissioni di concorso potranno incontrarsi per le proprie attività anche in forma telematica e i componenti verranno scelti sulla base di manifestazioni di interesse pervenute a seguito di apposito avviso pubblico.

I candidati ai concorsi potranno presentare domanda di partecipazione entro quindici giorni dalla pubblicazione del bando sulla Gazzetta Ufficiale, esclusivamente in via telematica, attraverso apposita piattaforma digitale. Ogni comunicazione concernente il concorso, compreso il calendario delle relative prove e del loro esito, è effettuata attraverso la predetta piattaforma.

* Città Metropolitana di Firenze