

22/05/2019 - **Caos sulle assunzioni per comuni e regioni.**

tratto

da

FB

Il decreto crescita rende particolarmente complicato capire quale sia, attualmente, la fonte che autorizza alle assunzioni e, soprattutto, i limiti da rispettare per il turn over.

La causa della confusione operativa è l'articolo 33 del d.l. 34/2019; una norma che stravolge lustri di normativa impostata in modo da limitare le assunzioni entro una certa percentuale del costo dei dipendenti cessati l'anno precedente: quest'anno la percentuale sarebbe stata del 100%.

Tuttavia, per regioni e comuni (la norma ha dimenticato forme associative comunali, province e città metropolitane) il limite entro il quale assumere sarà un valore soglia derivante dal rapporto tra il totale delle spese di personale al lordo degli oneri, e le entrate dei primi tre titoli; nel caso delle regioni, le entrate sono calcolate al netto di quelle la cui destinazione è vincolata, ivi incluse quelle relative al servizio sanitario nazionale ed al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione; nel caso dei comuni, le entrate sono calcolate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.

Tuttavia, questo nuovo sistema di determinazione della spesa per assunzioni, che premia gli enti virtuosi, non è ancora applicabile.

L'articolo 33, infatti, rinvia a successivi decreti, che il Ministero della Funzione pubblica dovrà applicare entro giugno, per determinare appunto i valori soglia da rispettare: operazione piuttosto complessa per quanto riguarda i comuni, visto che occorrerà anche definire valori soglia distinti per fascia demografica.

Il problema che si pone, dunque, consiste nel capire come procedere in attesa dei decreti e se sia possibile effettuare assunzioni, come anche avviare nuove procedure concorsuali.

In primo luogo appare evidente che gli enti potranno dare corso alle assunzioni scaturenti da procedure avviate nel previgente regime normativo, sulla base di regole a suo tempo operanti: infatti, nella sostanza, fino al 2018 (verosimilmente le assunzioni di questo primo scorcio di 2019 saranno effetto di concorsi avviati l'anno prima) regioni e comuni hanno potuto assumere in misura ridotta rispetto al 100% del turn over.

Non è da sottovalutare, tuttavia, la circostanza che queste assunzioni, pur scaturendo da procedure avviate legittimamente vigente un diverso regime normativo, potrebbero porre problemi: infatti, da esse non è escluso scaturisca quell'esubero di spesa che faccia andare l'ente al di sopra del valore soglia ancora da definire.

In quanto a nuove procedure concorsuali, si potrebbe ritenere che nelle more dei decreti previsti dall'articolo 33 del d.l. 34/2019 sia ancora vigente la vecchia normativa, in particolare l'articolo 3, comma 5 e seguenti, del d.l. 90/2014.

Tale tesi sul piano strettamente tecnico non convince.

L'articolo 33 del decreto crescita non contiene alcuna disposizione transitoria ed essendo una norma manifestamente incompatibile con le previgenti regole di disciplina delle facoltà assunzionali, queste ultime non possono che considerarsi abolite tacitamente e, quindi, **non più operanti.**

Allora, si deve concludere che in attesa dei decreti attuativi dell'articolo 33 gli enti debbano restare immobili e non assumere? Questa conclusione è erronea.

Come visto sopra, intanto le assunzioni scaturenti da procedure avviate precedentemente possono sicuramente essere portate a termine. Ma, nulla esclude per gli enti di attivare anche nuovi concorsi, nelle more dei decreti attuativi. L'unica conseguenza eventualmente negativa di questo "salto nel buio" potrebbe consistere semplicemente nel ritrovarsi al di sopra dei valori soglia previsti dall'articolo 33: ma, esso prevede la possibilità di riallinearsi entro il 2025.

Dunque, assunzioni effettuate in attesa dei decreti attuativi non possono considerarsi né illegittime, né causa di danno erariale, visto il lungo lasso di tempo che il decreto crescita comunque consente agli enti meno virtuosi per rispettare i valori soglia e visto che, comunque, anche laddove entro il 2025 gli enti non riuscissero a porsi sotto il valore, l'unica conseguenza è la riduzione delle capacità assunzionali al 30% del turn over.

Luigi

Oliveri