

## LE CAPACITA' ASSUNZIONALI

### Di Arturo Bianco

Applicazione delle nuove regole che fissano le modifiche alle capacità assunzionali ed al tetto del fondo per la contrattazione decentrata in caso di variazione del numero di dipendenti a partire dal 1 gennaio 2019. Ed ancora definizione della nozione di spesa del personale e chiarimento sul rapporto tra i maggiori oneri derivanti dalle assunzioni ulteriori che le regioni virtuose possono effettuare ed il tetto alla spesa del personale. Non applicazione delle riduzioni del fondo in caso di diminuzione del personale in servizio rispetto a quello presente nell'ente al 31.12.2018. Sono queste le indicazioni di maggiore rilievo contenute nel Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 3 settembre 2019 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato delle regioni", provvedimento che è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 285 del 4 novembre.

Questo provvedimento, come da previsione dettata dall'articolo 33 del d.l. n. 34/2019, potrà essere rivisto ogni 5 anni, sulla base di un nuovo decreto del Ministro della pubblica amministrazione emanato con le stesse procedure con le quali è stato adottato il DPCM che stiamo analizzando.

### LA SPESA PER IL PERSONALE

Una importante indicazione contenuta nel provvedimento è dettata per la definizione della spesa per il personale. Essa viene così definita: "impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato". Come si vede siamo dinanzi ad una definizione diversa rispetto a quella contenuta nel comma 557 della legge n. 296/2006, nozione che abbiamo fin qui utilizzato per dimostrare il rispetto del tetto di spesa del personale, cioè il non superamento di quanto sostenuto allo stesso titolo mediamente nel triennio 2011/2013 per gli enti che erano soggetti al patto di stabilità e nel 2008 per gli enti che erano esclusi. In tale nozione, infatti da un lato si stabiliva che essa dovesse essere calcolata "al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'Irap" ed ancora che essa dovesse essere calcolata "con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali", mentre nella nuova nozione l'Irap non deve essere calcolata, ma non possono essere esclusi i maggiori oneri derivanti dai rinnovi contrattuali. Si deve comunque chiarire che la inclusione dei maggiori oneri derivanti dai rinnovi contrattuali sembra portarsi dietro, visto che non vi sono eccezioni di sorta, anche i costi per il personale delle categorie protette entro la quota d'obbligo, quelli per il salario accessorio, quelli derivanti da trasferimenti dalla Unione europea o da privati etc. Viene confermata invece la inclusione delle risorse per le collaborazioni coordinate e continuative e per il personale dell'ente utilizzato da strutture dallo stesso controllate. Viene chiarito che il riferimento va "agli impegni di competenza" e non alla cassa e che ci si deve basare sui dati dell'ultimo rendiconto approvato, quindi non necessariamente di quello del 2018. Si deve sottolineare che continua a sussistere, fatto salvo che per le assunzioni aggiuntive, il vincolo del rispetto del tetto di spesa del personale, tetto che deve essere calcolato con metodi diversi.

Altra importante indicazione è la seguente: viene confermato che il vincolo del rispetto del tetto di spesa del personale di cui al comma 557 quater della legge n. 296/2006 non è abolito. Viene precisato che i maggiori oneri derivanti dalle assunzioni aggiuntive di

personale nelle regioni “virtuose” non devono essere considerati ai fini del rispetto del tetto di spesa del personale: la mancanza di questo chiarimento avrebbe svuotato in molte amministrazioni la possibilità di utilizzare questo ampliamento delle capacità assunzionali.

#### LE INDICAZIONI PER LE REGIONI A STATUTO ORDINARIO

Fermo restando che queste nuove disposizioni si applicano alle regioni a statuto ordinario, quindi non a quelle a statuto speciale, non viene detto nulla sulla inclusione o meno degli enti regionali in questo vincolo, anche se una interpretazione sistematica deve portare al loro assoggettamento agli stessi vincoli delle regioni.

Le regioni sono suddivise in 5 gruppi a secondo della popolazione residente e, per ognuno di tali gruppi, si applica un rapporto diverso tra spesa del personale ed entrate correnti: si va dal 13,5% per quelle fino a 800.000 abitanti al 5% per quelle con popolazione superiore a 6.000.000 di abitanti.

Le regioni “virtuose” nel rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti possono dare corso ad assunzioni aggiuntive rispetto alle ordinarie capacità assunzionali, che si ricorda sono fissate nel tetto del 100% dei risparmi delle cessazioni dell’anno precedente, nonché negli spazi per nuove assunzioni del quinquennio precedente e, per il triennio 2019/2021, nel 100% dei risparmi delle cessazioni intervenute nello stesso anno. Il DPCM fissa tale soglia di assunzioni aggiuntive con riferimento alla spesa per il personale dell’anno 2018 nel 10% per il 2020, nel 15% per il 2021, nel 18% per il 2022, nel 20% per il 2023 e nel 25% per il 2024. Ovviamente queste capacità assunzionali ulteriori possono essere utilizzate solamente restando nella soglia del rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti previsto dallo stesso DPCM.

Non ci viene detto nulla per le regioni “non virtuose”, cioè per quelle che superano il rapporto tra spesa del personale dell’ultimo rendiconto approvato ed entrate correnti medie degli ultimi tre rendiconti approvati, vincolo che è fissato dal provvedimento che stiamo analizzando. Per cui, queste amministrazioni possono continuare ad utilizzare le stessa capacità assunzionali previste dal legislatore in via ordinaria, quindi il 100% dei risparmi delle cessazioni dell’anno precedente, gli spazi per assunzioni degli ultimi 5 anni e, fino al 2021, anche il 100% dei risparmi dei cessati nell’anno. Ma devono anche assumere, con una specifica deliberazione, un impegno formale a rientrare nel rapporto fissato dal decreto tra spesa del personale ed entrate correnti entro il 2025. Su questo provvedimento, oltre al parere del dirigente o responsabile competente, ricordiamo che occorre acquisire anche il giudizio favorevole del o dei revisori dei conti.

#### LA VARIAZIONE DEL TETTO AL FONDO PER IL SALARIO ACCESSORIO

Il DPCM, anche se in modo implicito, collega l’entrata in vigore delle nuove disposizioni che impongono la modifica del tetto del fondo per il salario accessorio alla variazione del numero dei dipendenti in servizio alla entrata in vigore delle nuove regole sulle capacità assunzionali in relazione al carattere “virtuoso” o meno dell’ente in relazione al rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti e non sembra imporre la riduzione per la diminuzione del personale in servizio. La esistenza di questo legame è appalesata nelle premesse al decreto, in cui leggiamo testualmente: “il limite al trattamento economico accessorio di cui all’art. 23, comma 2 del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 (nda il tetto delle risorse per il salario accessorio del 2016), è adeguato, in aumento e in diminuzione ai sensi dell’art. 33, comma 1 del decreto-legge n. 34 del 2019, per garantire il valore medio pro-capite riferito all’anno 2018, ed in particolare è fatto salvo il limite iniziale qualora il personale in servizio è inferiore al numero rilevato al 31 dicembre 2018”. Per cui viene evidenziato il legame con le previsioni del d.l. n. 34/2019 che stabiliscono la possibilità di aumentare il personale in servizio per gli

enti virtuosi: si deve ricordare che, come prima evidenziato, queste disposizioni entreranno in vigore il prossimo 1 gennaio. Ed inoltre ci viene detto che non si deve dare corso a riduzioni del fondo nel caso di diminuzione del personale in servizio rispetto a quello rilevato al 31 dicembre 2018.

La disposizione sembra assumere la sua applicabilità anche ai dirigenti, posto che il riferimento va al tetto delle somme destinate dall'ente al salario accessorio e non al solo fondo per il personale. Non chiarisce invece se, ed in che modo, si devono comprendere anche i dipendenti a tempo determinato. E non chiarisce in che modo gli incrementi del personale vanno calcolati, quindi se si deve fare riferimento ai dipendenti in servizio al 31 dicembre dell'anno o alla media annuale, per come la RGS aveva inteso per le norme del d.l. n. 78/2010 che stabilivano l'obbligo per gli anni dal 2011 al 2014 di tagliare il fondo in caso di diminuzione del personale in servizio.