

Disco rosso della Corte conti Veneto sull'assunzione di un nuovo agente nel corso dell'anno

Piccoli comuni, turnover amaro

Se va in pensione l'unico vigile non può essere rimpiazzato

DI LUIGI OLIVERI

Il pensionamento di figure uniche infungibili non sfugge al divieto, per i comuni non soggetti al patto, di assumere personale cessato in corso d'anno, anche se il turnover riguarda agenti di polizia municipale. La mobilità in uscita può essere considerata come cessazione solo se l'ente destinatario del dipendente trasferito non sia soggetto a vincoli assunzionali. La Corte dei conti, sezione regionale di controllo per il Veneto fornisce questi due importanti chiarimenti.

Cessazioni in corso d'anno. Il comune richiedente, non soggetto al patto di stabilità, ventilava la possibilità di sostituire l'unico agente di polizia municipale destinato ad andare in pensione nel 2011, già nel 2011 stesso. Ciò in considerazione dell'unicità ed infungibilità della figura e della necessità di assicurare le funzioni.

La sezione, tuttavia, non ha potuto fare a meno di evidenziare l'illegittimità di tale approccio. Infatti, ai sensi dell'articolo 1, comma 562, della legge 296/2006, gli enti non sottoposti al patto limitano le assunzioni di personale alle cessazioni di rapporti di lavoro a tempo indeterminato intervenute «nel precedente anno». Anche l'interpretazione strettamente letterale della norma conferma che l'anno di riferimento ai fini del contenimento delle spese di personale detta riduzione debba essere sempre quello precedente alla cessazione.

Non osta a questa obbligata applicazione della norma l'unicità della figura, né la qualifica di agente di polizia municipale. Spiega la sezione veneta agli enti non soggetti al patto non è applicabile la disposizione di cui all'articolo 1, comma 118, della legge 220/2010, che consente di derogare al limite di spesa per assunzioni nell'ambito delle funzioni di polizia locale ai soli comuni con oltre 5.000 abitanti, visto che richiama, come condizione, il rispetto degli obiettivi del patto di stabilità interno.

Effetti della mobilità. Il comune ha chiesto se fosse, allora, possibile avviare nel 2011 una procedura di assunzione per sostituire un dipendente andato in

mobilità presso un altro ente nel 2009. La sezione risponde affermativamente circa la possibilità di coprire, in linea teorica, una cessazione anche di due anni prima, ma in merito agli effetti della mobilità si allinea alle conclusioni tratte dalle sezioni riunite con la delibera 59/2010: la mobilità in uscita può essere considerata come cessazione solo se l'ente di provenienza debba rispettare a vincoli alle assunzioni, mentre l'ente destinatario, al contrario, non sia soggetto a tetti alle assunzioni. Infatti, in questo caso l'ente di destinazione deve sempre imputare la mobilità in entrata alla copertura delle vacanze di organico, sicché l'assunzione per mobilità occupa i posti che si intendono coprire mediante il piano annuale delle assunzioni. In tal modo non si avrebbe un incremento della spesa complessiva per personale, così da permettere all'ente di provenienza di effettuare una nuova assunzione.

Restano, tuttavia, in piedi le perplessità di tale ricostruzione che le sezioni riunite della Corte dei conti hanno fondato sul presupposto della vigenza dell'articolo 1, comma 47, della legge 311/2004 che operava in un regime profondamente diverso, quando gli enti non soggetti al patto non erano sottoposti a vincoli alle assunzioni, mentre gli enti tenuti a rispettare il patto di stabilità dovevano complessivamente rispettare tetti alle assunzioni non a livello di singolo ente, bensì complessivamente di comparto. Dopo la modifica del patto di stabilità le cose non stanno più così. I tetti alla spesa e alle assunzioni operano solo a livello di singolo ente. Per altro, dalla vigenza della legge 296/2006 alla vigenza del dl 78/2010 solo gli enti non soggetti al patto erano tenuti a vincoli alle assunzioni. A causa della manovra estiva 2010, anche gli enti obbligati al patto incontrano vincoli assunzionali, esattamente entro il 20% della spesa del personale cessato l'anno precedente.

Sicché, la mobilità intercompartimentale tra enti locali non sarebbe mai né cessazione, né assunzione. E potrebbe essere coperta solo da mobilità. Il che pregiudica di molto proprio la situazione degli enti di piccole

dimensioni. Senza considerare che ai sensi dell'articolo 30, comma 2-bis, del dlgs 165/2001 le assunzioni debbono necessariamente avvenire per mobilità. E che lo stesso dl 78/2010 nel disporre che i fondi delle risorse decentrate debbono essere ridotti in proporzione non al personale cessato, ma al «personale in servizio»: il che significa che anche le mobilità in uscita, riducendo il personale «in servizio» determinano risparmi sulla spesa di personale esattamente come una cessazione, così come, simmetricamente, le mobilità in uscita costi come fossero assunzioni.

