

Pubblico impiego. Le sezioni riunite della Corte dei conti sulle misure del Dl 78/2010

I contratti a termine nel «turn over» al 20%

La disposizione sembra escludere i servizi essenziali e «infungibili»

Gianluca Bertagna

Il turn over del 20% per le assunzioni degli enti locali soggetti a patto di stabilità si applica a tutte le tipologie contrattuali, inclusi i contratti a termine. Sono, invece, escluse dal limite le eccezioni previste da legge, gli interventi di somma urgenza e lo svolgimento di servizi infungibili e essenziali. Si chiude in questo modo e non senza sorpresa la delibera n. 46/2011 delle Sezioni riunite della Corte dei conti.

L'articolo 14 comma 9 del Dl 78/2010 ha sancito per gli enti locali la possibilità di assumere nel limite del 20% della spesa delle cessazioni intervenute nell'anno precedente. Si tratta di una norma senza limite temporale e forse, anche per questo, a rischio di costituzionalità. La stessa Corte ha già avuto modo di precisare con la deliberazione 3/2011 che il limite vale solamente per gli enti soggetti a patto di stabilità. Per chi non è soggetto trova invece applicazione il solo comma 562 della Finanziaria 2007 dando la possibilità di procedere ad una assunzione per una cessazione a tempo indeterminato.

La diversa scrittura delle due norme ha però creato confusione. Infatti nel Dl 78/2010 manca qualsiasi indicazione alle tipologie di assunzioni (e cessazioni) a cui fare riferimento.

Quindi, il turn over del 20% si applica solamente ai contratti a tempo indeterminato oppure anche alle altre tipologie di lavoro flessibile?

Per le Sezioni riunite non ci sono dubbi. Il limite vale anche per i rapporti di lavoro a tempo determinato e per qualsiasi altra tipologia lavorativa, dato che il fine è la riduzione dei costi del personale.

Anche se proprio la stessa Corte individua tre eccezioni destinate ad aprire un forte dibattito. Non rientrano infatti nel turn over le assunzioni obbligatorie per legge, quelle per somma urgenza e quelle finalizzate alla sostituzione di un posto infungibile.

Un'apertura alquanto strana visto che il legislatore, in passato, quando ha voluto prevedere delle esclusioni di questo tipo lo ha fatto espressamente, mentre oggi appaiono solamente in fase interpretativa (prima della Corte anche la Conferenza delle Regioni e Province autonome era giunta alla stessa conclusione) con un alto rischio di scelte discrezionali da parte dell'ente.

Va infatti ricordato che norme sul contenimento della spesa già c'erano nel sistema. Basti ricordare il comma 557 della Finanziaria 2007 che richiede una riduzione di anno in anno delle spese di personale oppure l'articolo 76 comma 7 del Dl 112/2008 per il quale il rapporto tra le spese di personale e quelle correnti deve essere inferiore al 40 per cento. Se ora vengono inclusi anche i contratti a termine potrebbe accadere proprio il contrario: utilizzare i margini delle cessazioni a tempo determinato per assunzioni a tempo indeterminato.

Diventa poi estremamente complicata la modalità di calcolo. Se per i contratti indeterminati è chiaro e ribadito dalle Sezioni riunite che si debba fare più riferimento ad un calcolo "teorico" su base annua, quale sarà l'esatta base di calcolo per i contratti di lavoro flessibile? L'uni-

co valore da prendere potrà essere chi è effettivamente impegnato il cui 20% rischia di essere una cifra davvero irrisoria che mette a rischio i servizi delle amministrazioni.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

I cardini

01 | LA DELIBERA 46

I nuovi limiti alla spesa di

personale introdotti a partire da quest'anno dalla manovra estiva 2010, per gli enti locali, vanno calcolati «tutto compreso». Ovvero nella percentuale del 20% della spesa per il personale, devono essere incluse tutte le tipologie contrattuali, incluse quelle a tempo determinato. Lo stabilisce la delibera 46/2011 delle Sezioni riunite della Corte dei conti. Tuttavia, la stessa Corte individua tre eccezioni. Non rientrano infatti nel turn-over le assunzioni obbligatorie per legge, quelle per somma urgenza e quelle finalizzate alla sostituzione di un posto infungibile

02 | POSSIBILI EFFETTI

Da un lato, si rischia la massima discrezionalità nel definire i servizi infungibili e essenziali. Dall'altro, se anche il tempo determinato entra nel turn over nessuno potrà più rispettare il comma 557 della Finanziaria 2007 dmettendo a rischio l'erogazione di servizi essenziali

