

Autonomie locali e Pa **Norme & Tributi**

Il turnover si allarga a 5 anni: pioggia di percentuali sui calcoli

PERSONALE

Il decretone su quota 100 allarga le possibilità di recupero dei «resti» Per conteggiare gli spazi occorre riferirsi a parametri cambiati ogni 12 mesi

Gianluca Bertagna

Gli enti locali devono rivedere i propri calcoli per determinare la corretta capacità assunzionale in base alle norme che saranno in vigore una volta convertito il «decretone» su reddito di cittadinanza e quota 100. Sono due le novità principali. La prima riguarda la possibilità di sostituire i dipendenti che cessano già nel corso dell'anno, senza attendere l'esercizio successivo (si veda Il Sole 24 Ore di lunedì scorso). Tenuto conto che nel 2019 ci saranno diversi pensionamenti per il raggiungimento di quota 100 la novità è estremamente positiva.

L'altro aspetto destinato ad aprire gli sbocchi assunzionali è la possibilità di utilizzare le somme residue non ancora utilizzate dei budget dei precedenti cinque anni, e non più tre come prevedeva la passata normativa.

Le regole per la quantificazione di questi «resti» sono già state codificate dalla Corte dei conti, sezione delle Autonomie con due importanti documenti. Nella deliberazione 28/2015 è stato affermato che il tri-

ennio (ora quinquennio) precedente ha natura dinamica, nel senso che ogni anno è previsto lo slittamento in avanti degli esercizi. Nella deliberazione 25/2017, invece, è stato affermato il principio per il quale le capacità residue non vanno ricalcolate di anno in anno, ma sono quelle già quantificate e maturate nei rispettivi esercizi di competenza sulla base delle percentuali esistenti nel tempo. Se da questa operazione risultassero somme non già impiegate per le assunzioni si potrebbero, appunto, trascinare con il limite massimo dei cinque anni.

Rimane a questo punto l'ultimo tassello per completare il puzzle, ovvero verificare quali percentuali di capacità assunzionale esistevano nei singoli esercizi ricordando che nel 2019 si potranno, quindi, utilizzare i resti della capacità assunzionale degli anni 2014, 2015, 2016, 2017 e 2018. Ecco, quindi, in sintesi le percentuali generali, valide per i comuni al di sopra dei 1.000 abitanti.

- Anno 2014. 60% della spesa dei cessati nel 2013. La percentuale poteva salire all'80% in presenza di un rapporto tra spese di personale e spese correnti inferiore al 25%.
- Anno 2015. 60% della spesa dei cessati nel 2014. La percentuale poteva salire al 100% in presenza di un rapporto tra spese di personale e spese correnti inferiore al 25%.
- Anno 2016. Se il rapporto spese di personale su spese correnti era al di sotto del 25% la percentuale era del 100% della spesa dei cessati nel 2015. In caso di risposta negativa, gli enti sopra i 10mila abitanti avevano un turnover al 25%. Gli enti da mille a 10mila abitanti, se rispettavano il parametro dipendenti/popolazione al 31 dicembre 2015 potevano salire fino al 75%.

• Anno 2017. 25% della spesa dei cessati nel 2016. Se rispettato il rapporto dipendenti/popolazione al 31 dicembre 2016, si saliva al 75%. Gli enti da mille a 3mila abitanti, se la spesa di personale era inferiore al 24% delle entrate correnti del triennio precedente, potevano beneficiare di un percentuale del 100%.

• Anno 2018. 25% della spesa dei cessati nel 2017. Se rispettato il rapporto dipendenti/popolazione al 31 dicembre 2017, si saliva al 75% (o al 90% se erano stati lasciati spazi finanziari inutilizzati inferiori all'1% delle entrate). Gli enti da mille a 5mila abitanti, se la spesa di personale era inferiore al 24% delle entrate correnti del triennio precedente, potevano beneficiare di un percentuale del 100%.

Una volta calcolato il valore della capacità assunzionale di competenza con queste percentuali, l'ente dovrà verificare se negli anni ha già utilizzato queste quote. Diversamente potranno essere imputate a nuova assunzione, con l'attenzione, però, che la quota dell'anno 2014 riferita ai cessati del 2013 potrà essere utilizzata al massimo entro il 31 dicembre prossimo.

