

## Sul turn over tre nodi applicativi per organici, accessori e non virtuosi

Pasquale Monea Giampiero Pizziconi

La legge di bilancio modifica all'articolo 110 le facoltà assunzionali relative ai rapporti di lavoro a tempo indeterminato delle Pa per «completare l'attuazione della riforma della pubblica amministrazione prevista dal Pnrr» mediante «recupero di efficienza dai processi di digitalizzazione, semplificazione e riorganizzazione».

Per gli enti territoriali con più di 20 dipendenti a tempo indeterminato il comma 9 dispone che, ferma restando l'applicazione dell'articolo 33 del Dl 34/2019, le assunzioni non superino una spesa pari al 75% di quella corrispondente alle cessazioni dell'anno precedente. Il comma 11 prevede che con un Dpcm possa derogarsi alle modalità applicative, assicurando l'invarianza finanziaria, in base a specifiche esigenze di particolari ambiti professionali e previa compensazione delle capacità assunzionali tra gli enti.

In base al comma 12, i risparmi conseguiti ex comma 9, previa asseverazione dell'organo di controllo, possono essere destinati a incrementare i fondi per il trattamento accessorio calcolati ex articolo 23, comma 2 del Dlgs 75/2017 per un massimo del 10% del loro valore. Il comma 13 prevede che le economie realizzate nel 2025 vadano rese strutturali attraverso la riduzione della dotazione organica.

L'insieme di queste regole può generare effetti particolari. La norma mantiene ferma l'applicazione dell'articolo 33 del Dl 34/2019 che, per gli enti destinatari, è riferibile alle modalità di calcolo dei primi tre titoli dell'entrata e della spesa di personale e all'asseverazione del revisore sul mantenimento degli equilibri pluriennali di bilancio (Dm 17 marzo 2020). Permane, per gli altri enti, la previgente disciplina assunzionale.

Le capacità assunzionali maturate nel 2024 e utilizzate nel corso dello stesso esercizio per bandire procedure concorsuali (ove anche si concludano nel 2025), non dovrebbero considerarsi nella riduzione del 25%, in quanto “consumate” in base all'attuazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale.

Il taglio alla capacità assunzionale (25%) genera riduzione di spesa che si appalesa come strutturale. Infatti, non solo la relazione tecnica quantifica in 159,61 milioni le economie 2025 (con analogo importo anche per i 2026) ma, nel comma 12, quando si fa riferimento ai risparmi attesi, questi si qualificano come «permanenti».

Il risparmio «permanente» non si atteggia come mera riduzione della capacità assunzionale (- 25%) ma si riverbera sull'organizzazione dell'ente come obbligo di riduzione della dotazione organica «anche in termini finanziari» (comma 13).

Nel 2025 gli enti con meno di 20 dipendenti e non virtuosi (Tabella 3 e articolo 6, comma 2 del Dm del 17 marzo 2020), dovranno applicare un turn over del 30% ma non saranno sottoposti alla rimodulazione in riduzione della dotazione organica prevista dalla nuova disciplina. Al contrario, gli enti non virtuosi soggetti al comma 9, dovranno rimodularla ma sembrano poter beneficiare di una capacità assunzionale pari al 75% della spesa per cessati. Risulterebbe un effetto espansivo del 45%, di fatto premiante rispetto all'incapacità di allinearsi ai criteri di virtuosità ex articolo 33, con conseguente emersione di una palese disparità di trattamento.

© RIPRODUZIONE RISERVATA