



Nota operativa su assunzioni personale di polizia locale ex articolo 35bis del DL 113/2018 convertito con modificazioni in legge n. 132/2018

La legge di conversione del decreto legge n. 113/2018, ha introdotto alcune disposizioni in materia di assunzioni del personale di polizia locale, speciali e derogatorie rispetto al regime ordinario per le assunzioni a tempo indeterminato.

Al fine di supportare i Comuni nell'attuazione di tale disciplina derogatoria, l'ANCI ha predisposto la presente nota contenente linee di indirizzo operativo-gestionali.

Assunzioni a tempo indeterminato personale di polizia locale

L'art. 35-bis del decreto-legge (rubricato: "Disposizioni in materia di assunzioni a tempo indeterminato di personale della polizia municipale"), introdotto in fase di conversione in legge, prevede che: "al fine di rafforzare le attività connesse al controllo del territorio e di potenziare gli interventi in materia di sicurezza urbana, i **comuni** che nel triennio 2016-2018 hanno rispettato gli obiettivi dei vincoli di finanza pubblica possono, **nell'anno 2019**, in deroga alle disposizioni di cui all'articolo 1, comma 228, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, assumere a tempo indeterminato personale di polizia municipale, **nel limite della spesa sostenuta per detto personale nell'anno 2016** e fermo restando il conseguimento degli equilibri di bilancio. **Le cessazioni nell'anno 2018 del predetto personale non rilevano ai fini del calcolo delle facoltà assunzionali del restante personale**".

Di seguito le questioni interpretative di maggior rilievo.

Ambito soggettivo di applicazione. Il riferimento espresso ai "comuni" e alla "polizia municipale" portano ad escludere che la disciplina possa applicarsi estensivamente alle città metropolitane e alle province.

Disciplina derogata. L'art. 35-bis individua come disciplina oggetto di deroga l'art. 1, comma 228, della Legge n. 208/2015, che, tuttavia, cessa la sua efficacia proprio al 31/12/2018. Pertanto la disciplina derogatoria opera sulla ordinaria capacità assunzionale dei cui all'art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014, che prevede, nel 2019, il 100% del turn-over.

Incremento delle facoltà assunzionali del personale di polizia locale. La speciale disciplina contenuta nell'art. 35-bis è ispirata dalla *ratio* del rafforzamento delle attività connesse al controllo del territorio e del potenziamento degli interventi in materia di sicurezza urbana. Da ciò consegue che la norma è finalizzata a determinare un budget assunzionale migliorativo per il personale di polizia locale rispetto a quello ordinariamente previsto per tutti gli altri profili.

A tal fine la norma prevede che i comuni che siano in regola con gli obiettivi posti dai vincoli di finanza pubblica nel triennio 2016-2018 (rispetto del saldo finanziario), e ferma la sostenibilità finanziaria in termini di equilibri di bilancio (requisiti abilitanti all'incremento delle facoltà assunzionali), nell'anno 2019 potranno effettuare assunzioni a tempo indeterminato di personale di polizia municipale nel limite della spesa sostenuta il personale a tempo indeterminato dell'area di vigilanza nell'anno 2016.

Ad avviso di ANCI, peraltro, l'interpretazione letterale del richiamo al limite della spesa 2016, non impedisce di utilizzare, nel 2019, la spesa per cessazioni di personale di polizia locale eventualmente già utilizzata come capacità assunzionale in altri settori.

Finalizzazione delle cessazioni del personale di PM del 2018. Un elemento di criticità è dato dalla previsione per cui le cessazioni nell'anno 2018 del personale di polizia municipale "non rilevano ai fini del calcolo delle facoltà assunzionali del restante personale". Questa limitazione non appare coordinata con le vigenti regole che disciplinano la determinazione della facoltà assunzionale, la programmazione dei fabbisogni e le procedure assunzionali. Questa previsione introduce infatti un fattore di rigidità organizzativa senza offrire alcun vantaggio in termini assunzionali (per il 2019, come detto, è previsto il 100% di turn-over per tutto il personale) imponendo a molte amministrazioni la modifica del piano dei fabbisogni 2019-2021, e determinando criticità operative in tutti quei casi in cui i Comuni abbiano già diversamente programmato l'utilizzo di tali risorse. Inoltre, tenendo conto che tutte le procedure di reclutamento devono essere precedute dalla pubblicazione di un avviso di mobilità volontaria, l'eventuale finalizzazione positiva della mobilità in ingresso determinerebbe, sulla base di una lettura rigida e formale della norma, la perdita della capacità assunzionale generata dal personale di polizia municipale cessato nell'anno 2018. Sul punto si ritiene necessario un intervento normativo volto ad abrogare l'ultimo periodo dell'art. 35-bis.

Si deve in ogni caso ritenere che la limitazione contenuta nell'ultimo periodo dell'art. 35-bis operi esclusivamente nell'ipotesi in cui l'Ente abbia deciso di avvalersi dello speciale regime derogatorio ivi disciplinato, e che pertanto nel caso in cui l'Ente intenda applicare la disciplina ordinaria del turn-over, prevista dall'art. 3, comma 5, del più volte richiamato D.L. n. 90/2014, potrà computare nel budget assunzionale complessivo anche le cessazioni intervenute nel 2018 nell'ambito del personale assegnato all'area della vigilanza.

Iter applicativo.

L'applicazione della nuova disciplina implica innanzitutto l'individuazione, per l'anno 2019, di due distinti budget assunzionali: uno specifico per il personale della polizia municipale, ove l'ente si avvalga della disciplina derogatoria, e uno relativo al restante personale, in applicazione del regime ordinario.

Il primo passaggio operativo è costituito dalla determinazione delle facoltà assunzionali che discendono dall'applicazione dell'art. 35-bis, come specificato ai punti precedenti (equivalenti alla differenza tra la spesa per il personale in servizio nell'area della vigilanza il 1/1/2019 e il limite di spesa determinato dalla media del personale in servizio nella medesima area nell'anno 2016). Tale budget assunzionale è, come detto, destinabile esclusivamente ad assunzioni a tempo indeterminato di personale della polizia municipale.

Il secondo è costituito dalla quantificazione della facoltà assunzionale ordinaria per il restante personale (100% della spesa per il personale cessato nell'anno 2018, al netto del personale cessato nell'area di vigilanza, più le eventuali capacità assunzionali residue degli anni precedenti). Tale budget assunzionale

viene impiegato, in coerenza con il piano dei fabbisogni, per assunzioni a tempo indeterminato in tutti i settori dell'amministrazione e con riferimento a tutti i profili professionali di cui l'ente necessita. Deve ritenersi di conseguenza non escluso che possa essere destinato anche ad un ulteriore potenziamento dell'organico della polizia municipale