

POLIZIA MUNICIPALE, REGOLE PER LE NUOVE ASSUNZIONI PER IL PROSSIMO BIENNIO SECONDO IL “DECRETO SICUREZZA”

Una prima sintesi delle novità del c.d. “Decreto Sicurezza”

di Paola Aldigeri
Funzionario del Comune di Parma

L'entrata in vigore della legge 1 dicembre 2018, n. 132 - che ha convertito in legge il decreto legge 4 ottobre 2018, n. 113 - ha apportato alcune importanti modifiche in materia di assunzioni nell'ambito della polizia municipale. Ripercorriamo, di seguito, le principali novità introdotte, finalizzate a rafforzare le attività connesse al controllo del territorio e a potenziare gli interventi e le iniziative in materia di sicurezza urbana.

1. Le assunzioni a tempo indeterminato

L'articolo 35-bis del d.l. 113/2018 detta nuove regole valide per l'anno 2019 per le assunzioni a tempo indeterminato della polizia municipale dei comuni, escludendo dall'applicazione le città metropolitane e le province; nulla si dice in merito ai corpi di polizia municipale che fanno capo alle unioni di comuni, ma si ritiene che, verosimilmente, essi siano compresi nell'ambito soggettivo di applicazione della norma.

La norma introduce una deroga ai vincoli generali in materia di assunzioni degli enti locali, richiamando - erroneamente, probabilmente per mancato coordinamento normativo - l'art. 1, comma 228, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 (che riguarda le assunzioni nel triennio 2016-2018), anziché l'art. 3, comma 5, del d.l. 90/2014, in base al quale dall'anno 2019 la facoltà assunzionale degli enti locali è pari al 100% delle cessazioni dell'anno precedente.

La deroga introdotta dal decreto sicurezza riguarda la possibilità, per l'anno in corso, di assumere personale di polizia municipale a tempo indeterminato nel limite della spesa sostenuta per la stessa categoria di personale nell'anno 2016, introducendo, pertanto, un vincolo di natura diverso - legato puramente alla spesa - da quello per il restante personale, invece legato alla capacità assunzionale dell'ente¹. L'unica condizione per potersi avvalersi della deroga è che l'ente abbia rispettato gli obiettivi dei vincoli di finanza pubblica nel triennio 2016-2018.

Ciò significa, per esempio, che un comune che non ha avuto cessazioni di personale nel corso del 2018, ma ha avuto una spesa di X per il personale di polizia municipale nell'anno 2016, potrà comunque assumere agenti se la spesa attuale risulta inferiore ad X e fino a concorrenza di X. Applicando la regola generale di cui al citato art. 3, comma 5, del d.l. 90/2014, questo non sarebbe potuto accadere, perché il parametro di riferimento, in quest'ultimo caso, è la capacità assunzionale, che - nell'esempio - è pari a zero.

La norma aggiunge che le cessazioni nell'anno 2018 di personale di polizia municipale non rilevano ai fini del calcolo delle facoltà assunzionali del restante personale, al fine di evitare

¹ Non è stato ancora chiarito se il concetto di “spesa sostenuta” faccia riferimento solo alla spesa a tempo indeterminato o anche a quella a tempo determinato

commistione tra i due limiti, con un conseguente potenziale aumento di spesa complessiva di personale.

A tale proposito, Anci² ritiene necessario un intervento normativo volto ad abrogare tale ultima disposizione, non coordinata con le vigenti regole che disciplinano la determinazione della facoltà assunzionale, la programmazione dei fabbisogni e le procedure assunzionali, imponendo, pertanto, a molte amministrazioni la revisione del piano dei fabbisogni 2019-2021 e determinando criticità operative nei casi in cui sia stato diversamente programmato l'utilizzo di tali risorse.

Qualora l'amministrazione decida di avvalersi per le assunzioni a tempo indeterminato dello speciale regime derogatorio sopra illustrato, per l'anno 2019, dovrebbero, in sostanza, essere determinati due distinti budget assunzionali, uno specifico per il personale della polizia municipale e uno relativo al restante personale, calcolato con il regime ordinario:

- il primo budget deriverebbe dalla 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, e potrebbe essere destinato esclusivamente ad assunzioni a tempo indeterminato nei profili di polizia municipale (applicazione regime derogatorio di cui all'art. 35-bis del d.l. 113/2018);

- il secondo budget sarebbe costituito dal 100% della spesa per il personale cessato nell'anno 2018, escluso il personale cessato nell'area di vigilanza, più le eventuali capacità assunzionali residue degli anni precedenti (applicazione regime assunzionale ordinario); tale budget potrebbe essere destinato ad assunzioni a tempo indeterminato in tutti i settori dell'amministrazione ed in tutti i profili professionali, compresi – secondo Anci – quelli relativi all'area di vigilanza.

Per esemplificare, nel caso di cessazioni di 6 unità di categoria C nell'anno 2018, di cui 2 appartenenti alla polizia municipale, il vincolo per le nuove assunzioni di personale di polizia municipale sarà costituito dal limite di spesa per lo stesso personale sostenuto nell'anno 2016 (primo budget), mentre per il restante personale potranno essere effettuate assunzioni nei limiti di spesa determinata dalla capacità assunzionale generata dalla cessazione nell'anno precedente di 4 unità di categoria C (secondo budget).

Pur essendo la ratio della deroga introdotta dal d.l. 113/2018 quella di favorire un potenziamento degli organici della polizia municipale degli enti, occorre rilevare che la disposizione, così come formulata, non garantisce il risultato migliorativo a cui tende la norma. Si pensi, infatti, ad un ente locale che nel 2016 ha sostenuto una spesa mediamente più bassa del normale *trend* per il personale di polizia municipale, spesa ripristinata su livelli più elevati negli anni 2017 e/o 2018. Applicando il regime derogatorio, tale ente non potrebbe effettuare nel 2019 alcuna assunzione di personale di polizia municipale, in quanto la spesa per tale categoria di personale sarebbe già più elevata di quella sostenuta nel 2016; e ciò anche in presenza di eventuale capacità assunzionale generata da cessazioni, nell'anno 2018, di personale di altri profili professionali.

2. Le assunzioni a tempo determinato

L'articolo 35-quater del d.l. 113/2018 è, invece, dedicato al “*potenziamento delle iniziative in materia di sicurezza urbana da parte dei comuni*”, per il quale la norma prevede la costituzione di un fondo nazionale per il potenziamento dei servizi in materia di sicurezza urbana finanziato per gli anni 2019 e 2020 per 5.000.000 di euro a livello nazionale, che può essere utilizzato anche per assunzioni a tempo determinato oltre ai limiti di legge, e quindi in deroga al tetto di spesa per le assunzioni flessibili previste dall'articolo 9, comma 28, del d.l. 78/2010.

²

Vedi [Nota Anci](#)

Per la definizione dei criteri per la ripartizione delle risorse tra i comuni, occorre, tuttavia, attendere i provvedimenti attuativi, da emanarsi entro 90 giorni dalla data di entrata in vigore della legge 132/2018 e quindi entro il mese di febbraio.

ASAPS

