

Capacità assunzionale del Comune: le indicazioni della Corte dei conti

Scritto da Interdata Cuzzola | 14/04/2023

Segnaliamo ai nostri lettori il recente parere n. 82/2023 della Corte dei conti, sez. reg. di contr. Toscana, depositato lo scorso 6 aprile, che ha fornito alcuni interessanti chiarimenti circa la determinazione della capacità assunzionale degli enti locali.

Come è noto, l'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 ha innovato la disciplina in materia, introducendo un sistema flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale, con il conseguente superamento delle regole basate sul criterio del c.d. *turn over*.

La norma in questione dispone che i Comuni possono effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di una spesa complessiva non superiore ad un "valore soglia" definito come *"percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità assestato in bilancio di previsione"*; tale valore soglia, individuato per ciascuna fascia demografica dal D.M. attuativo del 17 marzo 2020, consente di stabilire la spesa massima complessiva per tutto il personale di ciascun ente e la corrispondente capacità assunzionale.

Per i Comuni, poi, che si collocano al di sotto del valore soglia (c.d. enti "virtuosi"), il D.M. ha previsto una disciplina specifica relativa agli incrementi di spesa in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024: in base all'art. 5, infatti, l'eventuale raggiungimento del valore soglia è possibile secondo incrementi annuali della spesa del personale registrata nel 2018, in misura non superiore alle percentuali, via via crescenti per ciascun anno e differenziate per ciascuna fascia demografica, indicate dalla Tabella 2 del medesimo D.M.

La disciplina descritta mira a rendere graduale e a limitare la dinamica della crescita della spesa di personale dei comuni che si collocano al di sotto del valore soglia fissato dalla Tabella 1, prevedendo valori percentuali incrementali individuati dalla Tabella 2. Tali incrementi vanno intesi nel senso che ciascun valore percentuale assorbe (e non si aggiunge a) quello individuato per le annualità precedenti; ossia, nel periodo 2020-2024, ogni incremento annuale della spesa del personale registrata nel 2018 dovrà necessariamente tener conto e assorbire l'aumento derivante dalla percentuale eventualmente già "utilizzata" nelle annualità precedenti (entro il limite del valore soglia di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, del citato D.M., e fermo restando la coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto dell'equilibrio pluriennale di bilancio asseverato dall'organo di revisione).

La sostenibilità finanziaria rappresenta il parametro finanziario, flessibile e dinamico (costituito dal rapporto tra spese di personale ed entrate correnti) al quale parametrare la capacità assunzionale, di modo che *"ove detto rapporto non sia in grado di rendere compatibile l'utilizzo di facoltà assunzionali"*

disponibili (e pertanto non possa ritenersi sostenibile la relativa spesa), anche in chiave prospettica, l'ente dovrà astenersi dall'effettuare le assunzioni programmate" (sez. reg. contr. Veneto, delib. n. 15/2021/PAR).

Pertanto, nel caso di personale cessato dal servizio in corso d'anno, la relativa sostituzione sarà possibile entro i limiti di capacità del Comune segnati dall'applicazione delle regole appena evidenziate, mentre l'asserita neutralità sul bilancio dei relativi oneri rappresenta elemento che non può acquisire autonoma rilevanza rispetto alla sostenibilità finanziaria della spesa sottesa a quelle regole (sez. reg. contr. Lombardia, delib. n. 85/2021/PAR).