



COMUNE DI RIBERA  
Libero Consorzio Comunale di Agrigento

*Ufficio del Segretario Generale*

***Ribera, 18 novembre 2020***

***Determinazione della "capacità assunzionale" del Comune di Ribera alla luce delle prescrizioni di cui all'art. 33 del DL 34/2019 (c.d. Decreto Crescita) e del Decreto attuativo (DM 17 marzo 2020). Margini di intervento per la costituzione di un assetto organizzativo funzionale.***

Il Decreto Crescita (D.L. n. 34/2019) all'articolo 33 ha introdotto una modifica significativa del sistema di calcolo della capacità assunzionale per i Comuni prevedendo il superamento del *turn-over* e l'introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale.

L'art. 33, comma 2, del DL 34/2019, ha previsto un Decreto attuativo per l'individuazione dei criteri di sostenibilità finanziaria e della decorrenza della nuova disciplina.

Il Decreto attuativo (DM 17 marzo 2020) è stato pubblicato nella Gazzetta ufficiale del 27 aprile 2020 e fissa la decorrenza del nuovo sistema per il calcolo della capacità assunzionale dei Comuni al 20 aprile u.s.

Ad esso ha fatto seguito l'emanazione della circolare 13 maggio 2020, pubblicata in Gazzetta ufficiale lo scorso 11 settembre, contenente alcuni essenziali indirizzi applicativi.

Secondo la nuova disciplina, come chiarito dalla richiamata Circolare, a decorrere dal 20 aprile 2020, 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.

Nella materia sono ancora in vigore i commi 557, 557-bis, 557-quater e 562 dell'art. 1 della L. n. 296/2006, che fissano i principi e i vincoli in materia di contenimento di spesa del personale da parte dei Comuni.

Il nuovo regime assunzionale articola il comparto dei Comuni sulla base dei parametri di sostenibilità finanziaria in tre distinte fattispecie:

- 1. Comuni con una incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti bassa**, che possono utilizzare le percentuali di crescita annuale della spesa di personale per maggiori assunzioni a tempo indeterminato;
- 2. Comuni con una incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti intermedia**, che devono fare attenzione a non peggiorare il valore di tale incidenza;
- 3. Comuni con una incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti elevata**, che devono attuare politiche di contenimento della spesa di personale in relazione alle entrate correnti.

Ai fini della determinazione della capacità assunzionale dei Comuni assumano fondamentale rilevanza per il Decreto attuativo le voci di spesa e di entrata che contribuiscono a determinare il rapporto.

L'articolo 2 del Decreto elenca le voci, puntualmente richiamate nella Circolare, che compongono i termini del rapporto spesa di personale/entrate correnti.

In particolare, per "Spesa del personale" si intendono gli impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa (ove ancora in essere), per la somministrazione di lavoro, per gli incarichi di cui all'articolo 110 del TUEL, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.

Le "entrate correnti" sono individuate come la media degli accertamenti di competenza riferiti ai primi tre titoli delle entrate, relativi agli ultimi tre rendiconti approvati, considerati al netto del FCDE (fondo crediti di dubbia esigibilità) di parte corrente assestato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata rispetto alle tre annualità che concorrono alla media.

L'art. 2, quindi, contiene la definizione delle voci da inserire al numeratore e al denominatore del rapporto ai fini della determinazione del valore di riferimento per ciascuna amministrazione.

Al fine di determinare, nel rispetto della disposizione normativa di riferimento e con certezza ed uniformità di indirizzo, gli impegni di competenza riguardanti la spesa complessiva del personale da considerare, sono quelli relativi alle voci riportati nel macroaggregato BDAP:

U.1.01.00.00.000, nonché i codici spesa U1.03.02.12.001; U1.03.02.12.002; U1.03.02.12.003; U1.03.02.12.999.

Al fine di determinare, nel rispetto della disposizione normativa di riferimento e con certezza ed uniformità di indirizzo, le entrate correnti da considerare appare opportuno richiamare gli estremi identificativi di tali entrate, come riportati negli aggregati BDAP accertamenti, delle entrate correnti relativi ai titoli I, II e III: 01 Entrate titolo I, 02 Entrate titolo II, 03 Entrate titolo III, Rendiconto della gestione, accertamenti.

Da evidenziare che il FCDE è quello stanziato nel bilancio di previsione, eventualmente assestato, con riferimento alla parte corrente del bilancio stesso.

L'individuazione delle fasce demografiche e dei relativi valori-soglia costituisce l'aspetto più delicato del decreto attuativo.

Per soddisfare tale esigenza, il decreto attuativo e la circolare applicativa individuano due distinte soglie, in relazione alle quali sono ipotizzabili le tre fattispecie sopra schematicamente rappresentate e di seguito riportate in dettaglio.

*Prima fattispecie: Comuni con bassa incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti, ai quali è riconosciuta una capacità di spesa aggiuntiva per assunzioni a tempo indeterminato.*

L'art. 4 rubricato "Individuazione dei valori soglia di massima spesa del Personale" così recita :

1. In attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, nella seguente Tabella 1, sono individuati i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2:

Tabella 1

Fasce demografiche	Valore soglia
a) comuni con meno di 1.000 abitanti	29,50%
b) comuni da 1.000 a 1.999 abitanti	28,60%
c) comuni da 2.000 a 2.999 abitanti	27,60%
d) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti	27,20%
e) comuni da 5.000 a 9.999 abitanti	26,90%
f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti	27,00%
g) comuni da 60.000 a 249.999 abitanti	27,60%
h) comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti	28,80%
i) comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre	25,30%

2. A decorrere dal 20 aprile 2020, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica.».

La tabella contenuta nell'art. 4, comma 1, del decreto attuativo rappresenta, quindi, in relazione a ciascuna fascia demografica, i rispettivi valori-soglia di riferimento.

In base al secondo comma del richiamato art. 4, i Comuni che si collocano al di sotto del rispettivo valore soglia possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto

approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore a tale valore soglia.

Tale potenzialità espansiva della spesa esplicherà i suoi effetti progressivamente in relazione alla definizione delle percentuali massime di incremento annuale individuate dall'art. 5 del decreto attuativo e indicate nella tabella di seguito riportata.

*Tabella 2*

Fasce demografiche	2020	2021	2022	2023	2024
a) comuni con meno di 1.000 abitanti	23,0%	29,0%	33,0%	34,0%	35,0%
b) comuni da 1.000 a 1.999 abitanti	23,0%	29,0%	33,0%	34,0%	35,0%
c) comuni da 2.000 a 2.999 abitanti	20,0%	25,0%	28,0%	29,0%	30,0%
d) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti	19,0%	24,0%	26,0%	27,0%	28,0%
e) comuni da 5.000 a 9.999 abitanti	17,0%	21,0%	24,0%	25,0%	26,0%
f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti	9,0%	16,0%	19,0%	21,0%	22,0%
g) comuni da 60.000 a 249.999 abitanti	7,0%	12,0%	14,0%	15,0%	16,0%
h) comuni da 250.0000 a 1.499.999 ab.	3,0%	6,0%	8,0%	9,0%	10,0%
i) comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre	1,5%	3,0%	4,0%	4,5%	5,0%

Rispetto a tali percentuali massime di incremento occorre evidenziare che:

- i valori riportati in tabella hanno come base la spesa di personale sostenuta nel 2018 (art. 5, comma 1);

- i valori sono incrementali, nel senso che ciascun valore percentuale assorbe quello individuato per le annualità precedenti;
- l'utilizzo di eventuali resti assunzionali consente il superamento delle percentuali massime di crescita (art. 5, comma 2);
- la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'articolo 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006 n. 296 (art. 7, comma 1).

*Seconda fattispecie: Comuni con una incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti intermedia, che devono fare attenzione a non peggiorare il valore di tale incidenza.*

Il decreto attuativo individua, inoltre, all'art. 6, comma 3, la fattispecie dei Comuni per i quali l'incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti si colloca in posizione intermedia rispetto ai valori soglia definiti dalle tabelle 1 sopra indicata e 3 di seguito riportata.

Come chiarisce la circolare, questi Enti, in ciascun esercizio di riferimento, non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.

Tabella 3

Fasce demografiche	Valore soglia
a) comuni con meno di 1.000 abitanti	33,5%
b) comuni da 1.000 a 1.999 abitanti	32,6%
c) comuni da 2.000 a 2.999 abitanti	31,6%
d) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti	31,2%
e) comuni da 5.000 a 9.999 abitanti	30,9%
f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti	31,0%
g) comuni da 60.000 a 249.999 abitanti	31,6%
h) comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti	32,8%
i) comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre	29,3%

*Terza fattispecie : Comuni con una incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti elevata, che devono attuare politiche di contenimento della spesa di personale in relazione alle entrate correnti.*

L'art. 6 del decreto attuativo individua una seconda e più elevata misura di valori-soglia per ciascuna fascia demografica (ulteriori 4 punti percentuali rispetto a quella della Tabella 1 sopra riportata).

I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento.

A decorrere dal 2025, i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3, applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.

### **Il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti nel Comune di Ribera.**

Fatta questa necessaria premessa, si evidenzia.

In questo Ente il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, elaborato secondo le modalità indicate dal D.P.C.M. del 17/03/2020 e, quindi, determinato facendo riferimento alla spesa del personale anno 2019 e alle entrate correnti degli anni 2017, 2018 e 2019 (dati preconsuntivo), è pari al 33% desunto dalla seguente tabella di calcolo :

	<b>ESERCIZIO 2017</b>	<b>ESERCIZIO 2018</b>	<b>ESERCIZIO 2019</b>	totale
<b>ACCERTAMENTI</b>				
Titolo 1	€ 9.338.016,08	€ 9.362.215,72	€ 9.441.431,41	€ 28.141.663,21
Titolo 2	€ 5.065.157,01	€ 6.371.067,22	€ 5.956.613,33	€ 17.392.837,56
Titolo 3	€ 454.267,44	€ 485.537,92	€ 411.186,79	€ 1.350.992,15
totale	<b>€ 14.857.440,53</b>	<b>€ 16.218.820,86</b>	<b>€ 15.809.231,53</b>	€46.885.492,92

#### *Spesa di personale*

<b>IMPEGNI</b>	€ 5.360.278,40	€ 5.366.734,54	<b>€ 4.881.425,40</b>	€ 15.608.438,34
<b>FONDO CREDITI DUBBIA ESIGIBILITA'</b>	€ 620.563,61	€ 772.327,51	<b>€ 896.433,26</b>	€ 2.289.324,38

**Media del totale Accertamenti del triennio al netto del fondo c.d.e. 2019**

$$(46.885.492,92 : 3) - 896.433,26 = 14.732.064,38$$

***Spesa per il personale esercizio 2019 : media del totale accertamenti del triennio al netto del fondo c.d.e. 2019***

**4.881.425,40 : 14.732.064,38 = 0,33.**

In relazione alla popolazione residente, il Comune di Ribera si colloca nella fascia demografica f) - comuni da 10.000 a 59.999 abitanti di cui agli artt. 4 e 6 del D.M. 17/3/2020 - i cui valori soglia sono il 27 % (valore più basso) e il 31 % (valore più elevato).

Il Comune di Ribera, con un valore soglia del 33 % rientra tra i Comuni appartenenti alla terza fascia ovvero tra quelli con un rapporto spesa personale/entrate correnti superiore al valore più elevato, che per i comuni da 10.000 a 59.999 abitanti è del 31%.

Pertanto, in relazione al quadro normativo sopra delimitato e ai valori calcolati nelle tabelle innanzi riportate al Comune di Ribera è fatto obbligo di adottare un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento, nell'anno 2025, del predetto valore soglia del 31%. A tal fine l'Ente potrà operare sia sulla leva delle entrate che su quella della spesa di personale, eventualmente «anche» applicando un turn over inferiore al 100 per cento. Nell'eventualità che la soglia-obiettivo non sia raggiunta nel 2025, il decreto attuativo prevede un turn over ridotto al 30%, sino al raggiungimento della soglia, come già previsto dall'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34/2019.

**Possibili margini di intervento per un assetto organizzativo funzionale degli enti c.d “non virtuosi”.**

La stragrande maggioranza dei Comuni siciliani, tra i quali è ricompreso il Comune di Ribera, per effetto delle disposizioni di cui all'art. 33, del DL 34/2019 e del Decreto attuativo (DM 17 marzo 2020) risultano ricompresi nella fascia dei comuni c.d. “non virtuosi” per effetto dell'elevata incidenza della spesa del personale sulle entrate correnti.

Per tali Enti è fatto obbligo di adottare un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del valore soglia differenziata per fascia demografica.

Gli effetti del criterio di calcolo, introdotto con le disposizioni anzi richiamate, risultano oltremodo gravosi per i Comuni Siciliani stante che, se da un lato gli stessi enti si sono ritrovati, in forza di legislazione speciale, a stabilizzare nell'ultimo anno un numero elevato di dipendenti, inquadrati, nella maggior parte dei casi in categorie di concetto ed esecutive, dall'altro, registrano la fuoriuscita di figure di vertice, incentivata dalla c.d. quota 100, già impegnate in settori nevralgici, figure indispensabili per potere assicurare il corretto funzionamento degli Enti e per garantire il miglioramento della qualità delle attività amministrative.

L'obbligo di rientrare entro il 2025 nella soglia fissata per gli enti c.d. non virtuosi, che hanno una elevata incidenza della spesa del personale sulle entrate correnti, rende in atto difficoltosa l'acquisizione stabile di figure indispensabili per effetto della difficoltà ad ipotizzare un piano di rientro quanto più possibile attendibile. Tale condizione, peraltro, come noto, è destinata ad aggravarsi nell'anno 2020 e, verosimilmente, nell'anno successivo, a seguito della riduzione delle entrate correnti e dell'aumento del fondo crediti di dubbia esigibilità, fenomeno generato dalla emergenza da COVID-19.

Al fine di poter dare una risposta non elusiva dei precetti imposti dalle disposizioni anzi richiamate, condizione che rischia di mettere in discussione, da qui ai prossimi anni, la funzionalità di molti Comuni siciliani, sono state di seguito ipotizzate dallo scrivente, nelle more dell'introduzione di misure legislative più conducenti rispetto a peculiari situazioni come quella presente nella nostra

Regione, diverse soluzioni offerte dal quadro ordinamentale vigente, da attivarsi sempre nell'ambito di un percorso che impone, si ribadisce, una graduale riduzione annuale del valore soglia registrato in partenza da questo Ente fino al conseguimento entro il 2025 dei limiti di cui al decreto attuativo, soluzioni, che potrebbero garantire condizioni di maggiore funzionalità e, soprattutto, una minore incidenza del costo del personale.

**Ricorso a istituti contrattuali e legislativi che nell'ambito del piano di rientro possono far conseguire una economica gestione delle risorse.**

In considerazione, come anzi evidenziato, della modifica significativa alla disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei comuni introdotta dal c.d. Decreto Crescita (decreto-legge n. 34/2019), che prevede il superamento delle regole fondate sul turn over e l'introduzione di un sistema, teoricamente più flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale, in presenza di un valore soglia elevato che va ricondotto entro i limiti previsti e dell'esigenza di acquisire professionalità indispensabili per una maggiore funzionalità dell'Ente si ritiene di dover prospettare la possibilità, da verificare, comunque, nell'ambito di un percorso di rientro, del ricorso a istituti contrattuali e legislativi che non configurano ipotesi di assunzioni a tempo indeterminato e che possono soddisfare la migliore realizzazione dei servizi istituzionali e far conseguire, soprattutto, una economica gestione delle risorse.

**“Scavalco condiviso”**

Lo “scavalco condiviso” è disciplinato dall'art. 1, comma 124, della legge n. 145/2018 ai sensi del quale *“gli enti locali possono utilizzare, con il consenso dei lavoratori interessati, personale assegnato da altri enti, cui si applica il contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto funzioni locali, per periodi predeterminati e per una parte del tempo di lavoro d'obbligo, mediante convenzione e previo assenso dell'ente di appartenenza. La convenzione definisce, tra l'altro, il tempo di lavoro in assegnazione, nel rispetto del vincolo dell'orario settimanale d'obbligo, la ripartizione degli oneri finanziari e tutti gli altri aspetti utili per regolare il corretto utilizzo del lavoratore. Si applicano, ove compatibili, le disposizioni di cui all'articolo 14 del contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto delle regioni e delle autonomie locali del 22 gennaio 2004”*.

E' stato, condivisibilmente, affermato (Sezione regionale di controllo per la Lombardia, deliberazione n.414/2013/PAR) che nella fattispecie di avvalimento parziale del dipendente in servizio presso un altro ente non si è al cospetto di una prestazione lavorativa totalmente trasferita, come nell'ipotesi del “comando” (fattispecie esaminata, in concreto, nella deliberazione n. 103/2017/PAR della Sezione regionale di controllo per l'Abruzzo), ma di fronte ad una più duttile utilizzazione convenzionale.

Nello “scavalco condiviso” il lavoratore mantiene il rapporto d'impiego con l'amministrazione originaria, rivolgendo solo parzialmente le proprie prestazioni in favore di un altro ente, nell'ambito dell'unico rapporto alle dipendenze del soggetto pubblico principale.

Pertanto, quand'anche la convenzione sottoscritta fra le amministrazioni preveda una ripartizione del carico finanziario della spesa complessiva, già in essere per il dipendente, attribuendone una quota parte in capo all'ente utilizzatore, la fattispecie in esame non può mai integrare la costituzione di un nuovo rapporto di impiego per la mancanza di un vincolo contrattuale diretto tra l'ente che si avvale delle prestazioni “a scavalco” ed il lavoratore, trattandosi di un modulo organizzativo di condivisione del personale fra amministrazioni pubbliche.

Mancano, dunque, nella peculiare fattispecie all'esame, i presupposti ritenuti essenziali ed ineludibili dal legislatore anche per l'operatività del divieto dall'art. 9, comma 1- *quinquies*, del d.l. n. 113/2016.

A tal proposito si osserva che la Sezione delle autonomie della Corte dei Conti con deliberazione n. 10/sezaut/2020/qmig, pronunciandosi sulla questione di massima posta dalla Sezione di controllo per la Regione siciliana con la deliberazione n. 8/2020/PAR, ha enunciato il seguente principio di diritto « *Il divieto contenuto nell'art. 9, comma 1-quinquies, del decreto legge 24 giugno 2016, n. 113, convertito dalla legge 7 agosto 2016, n. 160, non si applica all'istituto dello "scavalco condiviso" disciplinato dall'art. 14 del CCNL del comparto Regioni – Enti locali del 22 gennaio 2004 e dall'art. 1, comma 124, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, anche nel caso comporti oneri finanziari a carico dell'ente utilizzatore*».

La soluzione ermeneutica appena illustrata non esime, tuttavia, l'Ente dal mettere in luce come il ricorso al ricordato strumento organizzativo - di per sé legittimo ed ammissibile - debba avvenire in modo coerente con la relativa funzione ordinamentale, nel rispetto della concreta necessità di assicurare il regolare svolgimento di un servizio per l'effettivo fabbisogno dell'Ente e nell'ambito dei limiti di legge.

Alla luce delle superiori considerazioni si ritiene che l'istituto dello "scavalco condiviso" disciplinato dall'art. 14 del CCNL del comparto Regioni – Enti locali del 22 gennaio 2004 e dall'art. 1, comma 124, della legge 30 dicembre 2018, n. 145 possa essere legittimamente utilizzato dall'Ente, purché con l'osservanza del disposto di cui all'art. 1, c. 557 e segg. della delle 296/2006 (che sancisce l'obbligo di non superare il tetto di spesa dato dal valore medio del triennio 2011-2013).

### ***“Scavalco di eccedenza”***

La fattispecie dello "scavalco di eccedenza" di cui all'art. 1, comma 557, della Legge n. 311/2004, che rappresenta una disciplina normativa speciale, e che, in quanto tale, prevalente rispetto alla disciplina generale che introduce, nel ristretto ambito di efficacia dell'istituto, una deroga al principio relativo all'unicità del rapporto di lavoro pubblico *ex art. 53, comma 1, del Dlgs. n. 165/2001*, non risulta praticabile da questo Ente in quanto utilizzabile dai soli comuni fino a 5.000 abitanti o dalle unioni dei comuni e dalle comunità montane.

### ***Incremento dell'orario di lavoro del personale assunto con contratto di lavoro a tempo parziale***

Altro istituto contrattuale al quale può farsi ricorso, sempre con l'osservanza del disposto di cui all'art. 1, c. 557 e segg. della delle 296/2006 e secondo il consolidato orientamento della giurisprudenza contabile, è l'incremento dell'orario di lavoro del personale assunto con contratto di lavoro a tempo parziale, purché sia tale da non determinare una trasformazione in un contratto a tempo pieno, che ai sensi della normativa costituisce nuova assunzione e purché siano rispettati i limiti ed i vincoli di cui alla normativa e alla giurisprudenza in materia di rispetto del limite massimo per la spesa del personale (art. 1, c. 557 e segg. della delle 296/2006) .

L'incremento di spesa per l'attribuzione del trattamento economico, quale differenza stipendiale, comprensiva di oneri previdenziali, contributi assicurativi a carico dell'Ente, connesso con l'aumento della percentuale delle ore di lavoro part time per il lavoratore è compatibile con i vincoli di spesa fissati dalla vigente normativa a condizione che l'incremento della spesa di personale che verrà a realizzarsi non incida significativamente sull'obiettivo di progressiva riduzione programmata della spesa di personale.

A tal proposito si richiamano i seguenti orientamenti della Corte dei Conti :

- Parere n. 198/2011/PAR - Sezione Regionale di Controllo per la Toscana - secondo il quale *“in virtù della tassatività della disposizione normativa il semplice incremento orario che non comporti una trasformazione in un contratto a tempo pieno, non rientra nella previsione dell’art. 3, comma 101, della legge 24 dicembre 2007, n. 244 e, quindi, non va computato quale nuova assunzione. Resta peraltro fermo che la facoltà di incremento di ore lavorative può essere esercitata solo nel rispetto di tutti i vincoli di spesa che il legislatore detta per l’amministrazione, previa intesa con il proprio dipendente”*;

- Parere 8/2012 - Sezione Regionale di Controllo per l’Emilia Romagna - secondo cui *“solo una trasformazione da part time a full time deve essere considerata una nuova assunzione, in quanto deve avvenire nel rispetto delle modalità e dei limiti vigenti in materia di assunzione, esula invece dall’ambito di applicazione della suddetta disposizione (art. 3 comma 101, Legge 244/2007) e dunque non può essere considerata una nuova assunzione, l’incremento orario di un contratto part-time, purché non si determini una trasformazione del contratto a tempo pieno e purché l’incremento avvenga nel rispetto dei limiti e dei vincoli stabiliti in tema di contenimento della spesa di personale”*;

- Parere n. 225 /2013 e n. 144 del 26/05/2016 - Sezione Regionale di Controllo per la Campania nei quali viene chiarito che *“sia pure con riferimento al contratto part - time, l’eventuale incremento orario non può essere considerata una nuova assunzione purché non determini una trasformazione del contratto a tempo pieno (che renderebbe applicabile il disposto dell’art. 3, comma 101, della legge 24 dicembre 2007, n. 244) e purché l’incremento avvenga nel rispetto dei limiti e dei vincoli stabiliti in tema di contenimento della spesa di personale”*.

### ***Esercizio associato di funzioni***

In considerazione del divieto imposto ai Comuni dall’art. 41 della legge 4 agosto 2015, n. 15 di istituire nuove entità, comunque denominate, ivi compresi gli organismi di cui articolo 31 (Consorzi) del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, per l’esercizio associato di funzioni, si ritiene, in quanto espressamente fatte salve dalla disposizione normativa, la possibilità per l’Ente di stipulare convenzioni, ai sensi dell’art. 30 dello stesso decreto legislativo al fine di svolgere in modo coordinato funzioni e servizi determinati. Le convenzioni devono stabilire i fini, la durata, le forme di consultazione degli enti contraenti, i loro rapporti finanziari ed i reciproci obblighi e garanzie. Le convenzioni possono prevedere anche la costituzione di uffici comuni, che operano con personale distaccato dagli enti partecipanti, ai quali affidare l’esercizio delle funzioni pubbliche in luogo degli enti partecipanti all’accordo, ovvero la delega di funzioni da parte degli enti partecipanti all’accordo a favore di uno di essi, che opera in luogo e per conto degli enti deleganti.

Si evidenzia che, in deroga a quanto previsto dall’articolo 41 della legge regionale 4 agosto 2015, n. 15 e successive modifiche ed integrazioni anzi richiamato, a decorrere dalla data di entrata in vigore della L.R. 12-5-2020 n. 9, è riconsentita la costituzione delle unioni di comuni. I bilanci delle unioni di sono a carico dei comuni aderenti alla medesima unione, in proporzione alla popolazione degli stessi comuni.

***Conferimento incarichi ai sensi dell’art. 14 della L.R. n.7/1992.***

La legislazione siciliana, al fine di consentire ai Sindaci di svolgere al meglio le funzioni loro attribuite, nonché per sostenere l'azione amministrativa indirizzata all'attuazione del proprio programma, ha introdotto la facoltà di conferire incarichi ad esperti esterni.

Nell'ambito della prerogativa che attribuisce alla Regione Siciliana legislazione esclusiva (art. 15, lettera "O" dello Statuto) in materia di regime degli Enti Locali e delle Circoscrizioni relative è stata emanata la L.R. n. 7/1992, che, all'art. 14, come modificato dall'alt. 41 della LR. n. 26/1993, dall'alt. 4 della LR. n. 38/1994, dall'alt. 6 della LR. n. 41/1996 e, in ultimo, dall'art. 48 della LR. n. 6/1997, consente al Sindaco di conferire incarichi a tempo determinato, non costituenti rapporto di pubblico impiego, ad esperti esterni dotati di adeguata professionalità, per essere coadiuvato nell'espletamento di attività connesse con le materie di propria competenza.

L'incarico in esame presuppone un rapporto basato sul piano fiduciario e collegato al mandato del Sindaco, che trova fondamento in precipua norma ordinamentale della legislazione regionale e come tale avulsa dalla sfera di applicazione dell'art. 7, comma 6, del D. Lgs. n. 165/2001.

Il Sindaco, pertanto, al quale spettano oltre i precisi compiti appositamente attribuiti dalla legge anche quelli che per legge e statuto non siano specificatamente attribuiti alla competenza del Consiglio Comunale, della Giunta municipale, degli organi di decentramento, del segretario e dei dirigenti, ha la facoltà, per l'attuazione del proprio programma di governo, di cui risponde direttamente nei confronti dei cittadini, di nominare esperti di specifica competenza, indipendentemente dal fatto che sussista apposita struttura amministrativa-burocratica di supporto (Corte dei Conti, Sezione Sicilia, n. 27/2001, n. 38/2001 e n. 3555/2004) contrariamente a quanto avviene per gli altri incarichi di consulenza non soggetti ad alcuna restrizione numerica.

Diversamente opinando non vi sarebbe, ad avviso della stessa Corte dei Conti, alcuna differenza ontologica tra le "collaborazioni esterne ad alto contenuto di professionalità" che rientrano oggi nella fattispecie omnicomprensiva di cui al citato art 7, comma 6, del D. Lgs. n. 165/2001, e gli incarichi di cui all'art. 14 della legge regionale n. 7/1992, ai quali si può ricorrere anche in assenza di apposita norma regolamentare.

In linea generale, il presupposto specifico, indefettibile, per la legittimità del conferimento di incarichi a tempo determinato a esperti estranei all'amministrazione è costituito dalla loro finalizzazione ad attività connesse con l'esercizio dei poteri di indirizzo e di controllo politico-amministrativo, che il Sindaco esercita nelle competenze a lui riconducibili e che nel conferimento degli stessi deve essere rispettato, anche per tale tipologia di incarichi, il principio generale secondo cui non possono istituzionalmente coesistere più posizioni per la soddisfazione di una stessa esigenza.

Ed invero, appare evidente che, se l'esecuzione di compiti generici oggetto di incarico da parte di un soggetto fiduciariamente nominato è già contemplata dall'assetto istituzionale dell'ente, lo stesso compito generico non può, in alcun modo, costituire oggetto dell'incarico di cui all'articolo 14 della legge regionale n. 7 del 1992, poiché questo, nell'assumere una posizione sostanzialmente sovrapponibile a quell'assetto, darebbe vita a una inutile duplicazione.

Pertanto, alla luce delle numerose pronunce della Sezione giurisdizionale della Corte dei Conti, ad evitare un sicuro danno patrimoniale, per il conferimento dell'incarico di esperto devono coesistere e, soprattutto, devono essere oggettivamente sussistenti, i seguenti requisiti: rispondenza dell'incarico esternalizzato agli obiettivi dell'ente; assenza di una apposita struttura organizzativa della P.A. ovvero carenza organica che impedisca o renda oggettivamente difficoltoso l'esercizio di una determinata funzione pubblica, da accertare per mezzo di una reale ricognizione; complessità dei problemi da risolvere che richiedono conoscenze ed esperienze eccedenti le normali competenze del personale della P.A. o dell'ente pubblico; indicazione specifica dei contenuti e dei criteri per lo

svolgimento dell'incarico esternalizzato; indicazione della durata dell'incarico, svolgimento da parte del privato di un'attività non continuativa.

Per quanto attiene agli effetti delle sole norme in materia di contenimento della spesa pubblica e fatta salva la diversa disciplina sostanziale, gli incarichi in esame sono ascrivibili *lato sensu* alla categoria generale delle *consulenze*, nella considerazione che la diversa terminologia utilizzata dal legislatore nelle molteplici disposizioni dell'ordinamento finanziario, con riferimento ai diversi incarichi conferiti dalla pubblica amministrazione a soggetti esterni, mira allo scopo di individuare, di volta in volta, i limiti di spesa consentiti, abbracciando complessivamente tutte le diverse tipologie di contratti con caratteristiche affini.

Come è desumibile dalla denominazione della rubrica dell'articolo 6 del d.l. n. 78/2010 "*Riduzione dei costi degli apparati amministrativi*" l'intenzione del legislatore è prioritariamente rivolta ad incidere in senso restrittivo sulle diverse possibili forme di compenso corrisposte dalle amministrazioni ai soggetti componenti gli organi "*comunque denominati*" e ai "*titolari di incarichi di qualsiasi tipo*" senza distinzioni di specie, nell'ottica di un generale disegno di coordinamento della finanza pubblica.

In considerazione del chiaro tenore letterale della norma, anzi richiamata, la Corte dei conti, Sezione di controllo per la Regione siciliana, con deliberazione n.55/2019/PAR, in conformità alle considerazioni già espresse nei propri pareri n. 72 del 2011, n. 95 del 2012 e n. 19 del 2013, ha ribadito che i compensi degli esperti del sindaco, nominati ai sensi dell'art. 14 della legge regionale 26 agosto 1992, n. 7, debbano essere ricompresi nel regime vincolistico di riduzione di spesa di cui all'art. 6, comma 7, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito con modificazioni, con legge 30 luglio 2010, n. 122.

A tal proposito si evidenzia che l'art. 21-*bis* del decreto legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito, con modificazioni, con legge 21 giugno 2017, n. 96, nell'intento di creare nuovi spazi finanziari, ha stabilito la non applicazione di alcuni dei limiti specifici di spesa previsti dall'art. 6 del d.l. n. 78/2010 per il solo anno 2017.

A decorrere dall'esercizio 2018, tali disposizioni si applicano esclusivamente ai Comuni e alle loro forme associative che abbiano approvato il bilancio preventivo dell'esercizio di riferimento entro il 31 dicembre dell'anno precedente e che abbiano rispettato nell'anno precedente il saldo tra entrate finali e spese finali di cui all'articolo 9 della legge 24 dicembre 2012, n. 243 (art. 21-*bis*, comma 2, del d.l. n. 50/2017).

### ***Incarichi ex art. 110, primo comma, del decreto legislativo n. 267 del 2000.***

Il ricorso al reclutamento di posizioni di vertice può essere attuato mediante conferimento di incarichi ex art. 110, primo comma, del decreto legislativo n. 267 del 2000, così come sostituito dall'art.11, comma 1, lett.a), D.L. 24 giugno 2014, n.90, convertito con modificazioni dalla legge 11 agosto 2014 n.114, in base al quale "*Lo statuto può prevedere che la copertura dei posti di responsabili dei servizi o degli uffici, di qualifiche dirigenziali o di alta specializzazione, possa avvenire mediante contratto a tempo determinato. Per i posti di qualifica dirigenziale, il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi definisce la quota degli stessi attribuibile mediante contratti a tempo determinato, comunque in misura non superiore al 30 per cento dei posti istituiti nella dotazione organica della medesima qualifica e, comunque, per almeno una unità. Fermi restando i requisiti richiesti per la qualifica da ricoprire, gli incarichi a contratto di cui al presente comma sono conferiti previa selezione pubblica volta ad accertare, in capo ai soggetti interessati, il possesso di comprovata esperienza pluriennale e specifica professionalità nelle materie oggetto dell'incarico*" ;

Per tale fattispecie occorre richiamare, da subito, la disposizione dell'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010, come modificata dall'art. 16, comma 1-quater del d.l. n.113/2016, che esclude *“dalle limitazioni previste dal comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato, ai sensi dell'art. 110, comma 1, del d.lgs. n. 267/2000”*.

Detta modifica normativa era intervenuta (agosto 2016) qualche mese dopo l'ultimo degli interventi operati con la deliberazione n. 14/2016, depositata il 3 maggio 2016 dalla Sezione delle Autonomie, sulla controversa materia dei rapporti intercorrenti tra le disposizioni dell'art. 110, comma 1, TUEL e le precitate disposizioni del comma 28 dell'art. 9 del d.l. n.78/2010 con la quale la Sezione aveva ritenuto applicabile a tutte le fattispecie assunzionali di cui al ripetuto art. 110, comma 1, TUEL i limiti fissati dal menzionato comma 28, tenendo conto anche degli arresti della sentenza della Corte Costituzionale n.173/2012 sulla valenza generale dei limiti medesimi.

Pertanto, gli incarichi a dirigenti e/o responsabili e/o elevate professionalità ex articolo 110, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000, per la copertura di posti vacanti in dotazione organica, non entrano in tale tetto di spesa, avendo un loro specifico regime, con limiti assunzionali “propri”, desumibile dalle stesse disposizioni del medesimo articolo 110 e dagli orientamenti interpretativi formatisi su di esse, che pone quale tettomassimo la misura non superiore al 30 per cento dei posti istituiti nella dotazione organica della medesimaqualifica (limite ampliato, rispetto alla precedente limitazione del dieci per cento, dall'art. 11, comma 1,lett. a), del decreto legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito dalla legge 11 agosto 2014, n. 114) .

Per tale tipologia di incarichi si richiama anche la sentenza del Consiglio di Giustizia amministrativa per la Sicilia n. 171/2020 che ha sancito che la procedura di selezione per il conferimento dell'incarico dirigenziale a contratto previsto dall'art. 110 del TUEL non ha natura concorsuale, in quanto risulta esclusivamente finalizzata ad accertare in capo ai soggetti interessati il possesso di comprovata esperienza pluriennale e di specifica professionalità nelle materie oggetto dell'incarico.

Si evidenzia che l'assunzione ai sensi dell'art. 110, comma 1, del d.lgs. 267/2000 è, a tutti gli effetti, sostitutiva di un'assunzione a tempo indeterminato, quindi per un posto “di ruolo”, cioè per una posizione che l'amministrazione ritiene strettamente necessaria per la conduzione degli ordinari servizi dell'ente (di conseguenza i dirigenti/responsabili a tempo determinato delle strutture di massima dimensione dell'organigramma dell'ente non possono che essere assunti ai sensi del comma 1).

Al contrario le assunzioni di cui all'art. 110, comma 2, essendo previste al di fuori della ordinaria dotazione organica dell'ente, presuppongono un'esigenza straordinaria e temporanea che non necessariamente deve essere prevista nella dotazione e risultano soggetti anche alle disposizioni del comma 28 dell'art. 9, del d.l. n.78/2010.

Tipici esempi di assunzione extra-dotazionale sono quella del geologo che viene assunto per il tempo necessario per la redazione, adozione e approvazione degli strumenti di pianificazione urbanistica generale, ma di cui l'ente non ha necessità nell'ordinaria gestione delle pratiche edilizie, oppure lo specialista di gestione e rendicontazione dei fondi europei che viene assunto per il periodo di durata del progetto finanziato con tali fondi.

Occorre rammentare, in ultimo, che gli incarichi ex art. 110, primo comma, del decreto legislativo n. 267 del 2000 sono, comunque, subordinati al rispetto dell'art. 9, comma 1-quinquies, D.L. n. 113/2016 e al rispetto del limite di spesa previsto dall'articolo 1, commi 557-quater, della legge 27 dicembre 2006 n. 296.

Pertanto, ai sensi della vigente normativa, l'ente non potrà conferire gli incarichi di cui trattasi, pena la nullità degli atti posti in essere, nel caso di violazione anche di uno solo degli obblighi di seguito indicati:

- non provveda alla rideterminazione della dotazione organica e all'adozione del piano triennale dei fabbisogni (art. 6, c. 6, D. Lgs. n. 165/2001);

- non effettui la ricognizione annuale della consistenza del personale, al fine di verificare situazioni di soprannumero o di eccedenza (art. 33, c. 2 D. Lgs. n. 165/2001);

- consegua un saldo negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali nell'esercizio precedente (art. 1, comma 723, lett. e), L. 208/2015 e Circolare RGS 5/2016, art. 1, comma 475 della legge n. 232/2016. Nel caso di mancato conseguimento del saldo inferiore al 3% delle entrate finali, a partire dall'anno 2018, il divieto di assumere è riferito al solo personale a tempo indeterminato - art. 1. c. 475 e 476, legge n. 232/2016);

- non provveda all'invio entro il 31 marzo - comunque, entro il 30 aprile - della certificazione attestante i risultati conseguiti ai fini del saldo tra entrate e spese finali (art. 1, comma 723, lett. e), L. 208/2015 e art. 1, c. 470, legge n. 232/2016, Circolari RGS 5/2016 e 17/2017. (Dall' anno 2018 il divieto di assumere è riferito al solo personale a tempo indeterminato);

- non provveda ad adottare piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione di ostacoli che impediscono la pari opportunità di lavoro tra uomini e donne - Art. 48, D.Lgs. n. 198/2006 (la mancata adozione dei piani comporta il divieto di assumere nuovo personale compreso quello delle categorie protette);

- non provveda ad adottare entro il 31 gennaio di ogni anno "un documento programmatico triennale, denominato Piano della performance" (art. 10, c. 5, D.Lgs. n. 150/2009; art. 169, c. 3-bis, D.Lgs. n. 267/2000 che specifica che per gli Enti locali il piano della performance è unificato nel PEG);

- non rispetti l'obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013 (art. 1, c. 557 e ss., legge n. 296/2006; - art. 3, c. 5-bis, D.L. n. 90/2014; Circolare 9/2006 RGS su modalità computo spesa personale; Corte Conti, Sez. Autonomie, deliberazione n. 25/2014);

- non rispetti i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato e il termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche di cui all' art. 13, legge n. 196/2009 (art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016. Il divieto permane fino all'adempimento da parte degli enti);

- non effettui le comunicazioni dovute dagli Enti beneficiari di spazi finanziari concessi in attuazione delle intese e dei patti di solidarietà ai sensi dell'art. 1, comma 508, L. n. 232/2016 (art. 1, comma 508, L. n. 232/2016 e DPCM n. 21/2017. Il divieto permane fino all'adempimento da parte degli enti);

- non attivi la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti (art. 27, del D.L. n. 66/2014), ed effettuata la certificazione di un credito nei confronti delle PA (art. 9, comma 3-bis, D.L. n. 185/2008. Il divieto è limitato alla durata dell'inadempimento).

**Incidenza del decreto attuativo sul processo di stabilizzazione dei LSU.**

Un cenno merita, in tale contesto, la questione afferente alla stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili, questione ancora aperta nella Regione Siciliana.

La Corte dei conti della Sicilia, con la Deliberazione n. 131/2020/PAR ha affrontato la casistica delle assunzioni nei comuni non virtuosi ai sensi del decreto ministeriale 17 marzo 2020 con specifico riferimento ai LSU in riscontro ad una richiesta di parere del Comune di Patti concernente l'interpretazione della disciplina normativa relativa alle facoltà assunzionali dei comuni, come da ultimo modificata dal c.d. Decreto Crescita (D.L. n. 34 del 2019) e dal correlato decreto attuativo del 17 marzo 2019 emanato dal Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con i Ministri dell'Economia e delle Finanze e dell'Interno, ponendo, con particolare riferimento alla situazione del personale precario.

Il Comune di Patti ha sottoposto la seguente questione: <<si chiede [...], per quanto attiene ai soggetti ASU, ex L.P.U. destinatari del regime transitorio D.lgs. n. 280/1997 ed ex art. 4, commi 1 e 2 della L.R. n. 24/2000, alla luce della novella legislativa recata dal DL 34/2019 e dal DPCM 17/03/2020, se si possa procedere all'assunzione di tale personale, anche se con il nuovo regime normativo, fondato sulla determinazione "dinamica" della capacità assunzionale, intesa quale sostenibilità finanziaria della spesa da parte dell'ente, così come determinata dai "valori soglia" individuati distintamente per fasce demografiche dal DPCM, l'Ente ha un rapporto spesa personale/entrate correnti superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla tabella 3, di cui all'art. 6 del citato DPCM, stante che trattasi di assunzione subordinata alla preventiva erogazione, da parte della regione Siciliana, del contributo quinquennale finalizzato di cui all'art. 11 della L.R. 8/2017 e che al fine di garantire la necessaria invarianza di spesa, tale assunzione verrà contenuta, entro i limiti del predetto contributo regionale e senza che, quindi, venga ad essere intaccato il bilancio comunale ed aumentate le spese del personale>>.

Nel merito la Corte ha ritenuto che :

*“ in base al tenore letterale delle nuove disposizioni, la circostanza che il comune esibisca un rapporto fra spese di personale ed entrate correnti, secondo le definizioni recate dall'art. 2 del decreto attuativo, superiore a quello del valore-soglia di cui alla tabella 3 dell'art. 6 del medesimo decreto, non preclude, di per sé, all'ente in questione, l'effettuazione di assunzioni di personale a tempo indeterminato ma gli impone di attuare un <<percorso di graduale riduzione annuale>> in modo da riportare (entro il 2025) il parametro eccedente all'interno dei valori prescritti.*

*In questo senso, l'art. 6, comma 1, del richiamato decreto attuativo contempla la riduzione del turn over solamente quale una delle possibili leve (accanto a quella delle entrate) su cui agire ai fini del miglioramento del parametro (con ciò confermando, implicitamente, la permanenza, anche in capo a tali enti, della facoltà di procedere a nuove assunzioni).*

*Ciò appare ribadito anche dalla Circolare esplicativa del 13 maggio 2020 emanata di concerto dai ministri per la Pubblica Amministrazione, dell'Economia e delle Finanze e dell'Interno, secondo la quale i comuni non virtuosi <<possono operare sia sulla leva delle entrate che su quella della spesa di personale, eventualmente "anche" applicando un turn over inferiore al 100 per cento>>.*

*Solo per l'ipotesi in cui detto obiettivo non sia effettivamente conseguito nell'anno 2025, è individuato un limite quantitativo tale per cui le assunzioni di personale non potranno eccedere il 30 per cento di coloro che cessano dal servizio fino al raggiungimento del valore soglia (cfr. art. 6, comma 2, del decreto attuativo).*

*Si tratta pertanto di valutare (e la valutazione è di esclusiva competenza dell'ente) se ed in che misura le assunzioni da effettuare risultino compatibili rispetto all'obbligo di <<graduale riduzione annuale>> del rapporto verso il valore soglia imposto dalla norma.*

*A tal fine, con precipuo riguardo alle assunzioni finanziate da risorse di enti terzi, va tenuto presente che l'articolo 57, comma 3-septies, del d.l. n. 104/2020, convertito in legge 126/2020, è intervenuto a sancire l'esclusione delle medesime (sia in termini di spese che di correlate entrate) dal computo del rapporto di sostenibilità finanziaria in parola disponendo, in particolare, che <<a decorrere dall'anno 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni, effettuate in data successiva alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, per il periodo in cui e' garantito il predetto finanziamento. In caso di finanziamento parziale, ai fini del predetto valore soglia non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente>>.*

*Ne deriva che, per espressa previsione legislativa, le assunzioni sostenute da risorse esterne al bilancio comunale (risorse a ciò espressamente finalizzate e previste da apposita normativa) effettuate dopo la data di conversione in legge del decreto n. 104/2020 (vale a dire dopo il 14 ottobre 2020), non avranno incidenza ai fini della verifica del rapporto fra spese di personale ed entrate correnti a decorrere dal 2021 e per tutta la durata del finanziamento, con conseguenti effetti correttivi di cui tenere conto anche ai fini di una esatta e coerente impostazione del piano di miglioramento del parametro.*

*In conclusione (per la Corte dei Conti) gli enti caratterizzati da elevata incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti secondo le disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58 e del relativo decreto attuativo del 17 marzo 2020 (c.d. "non virtuosi") non sono, per ciò solo, privati di ogni facoltà di effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato, ma l'entità dei relativi spazi assunzionali deve essere determinata in misura tale da risultare compatibile con il percorso di graduale riduzione annuale del rapporto di sostenibilità finanziaria che gli stessi sono chiamati a compiere".*

Si evidenzia, ad integrazione, sulla scorta delle prescrizioni di cui l'articolo 57, comma 3-septies, del d.l. n. 104/2020, anzi richiamato, che prescrive che " *in caso di finanziamento parziale, (da parte di enti terzi), ai fini del predetto valore soglia non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente*", che risulta evidente che ogni maggiore somma impegnata dall'ente rispetto al contributo regionale e gravante sul bilancio dell'ente, costituendo un aggravio del costo del personale, rileva ai fini della compatibilità con il percorso di graduale riduzione annuale del rapporto di sostenibilità finanziaria che gli stessi sono chiamati a compiere.

### **Conclusioni**

Alla luce delle superiori argomentazioni, si ritiene, pertanto, necessario, attraverso una analisi prospettica, definire, un percorso, prudenziale e per quanto possibile attendibile, al fine di verificare la possibilità di stabilizzare figure professionali ritenute indispensabili applicando, comunque, un turn over inferiore al 100 per cento o reclutandole anche attraverso forme flessibili o temporanee, garantendo, comunque, nel contempo, una graduale riduzione annuale del valore soglia registrato. E tanto, anche al fine di non precludere in prospettiva all'Ente la possibilità di applicare un turn over pieno posto che, ai sensi dell'art. 6 del decreto attuativo, a decorrere dal 2025, i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore al valore soglia per fascia

demografica individuato dalla tabella 3 (31%), sono costretti ad applicare un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.

*Il Segretario Generale  
Dott. Leonardo Misuraca*