

Decreto assunzioni e sostituzione cessati: solo entro gli spazi assunzionali

6 Ottobre 2021 – Davide d'Alfonso

I comuni che registrano cessazioni di personale in corso d'anno possono certamente sostituire le unità in uscita, ma solo a condizione che ciò sia possibile nel rispetto degli spazi assunzionali derivanti dall'applicazione dell'art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019 e del relativo [decreto attuativo 17 marzo 2020](#). Non è sufficiente, cioè, che un dipendente venga rimpiazzato dopo la cessazione per garantire l'invarianza *in senso lato* della spesa ed il rispetto della "soglia": anche la sostituzione di personale in uscita va valutata alla luce del principio della *sostenibilità finanziaria* complessiva.

Giunge, a nostro parere interessante seppure di non immediata lettura, la [delibera 167/2021/PAR della Corte dei conti Lombardia](#), che **ribadisce, applicandoli al caso pratico della sostituzione di personale cessato, le regole ormai note sul rilievo puramente contabile delle assunzioni per i comuni**. Per comprenderne appieno il senso occorre prestare attenzione al quesito posto dal comune ai magistrati contabili. Un sindaco domanda infatti se *“le cessazioni di personale avvenute in corso d'anno (per dimissioni volontarie, pensionamento o mobilità) possano essere sostituite immediatamente, visto che detta sostituzione non comporta alcuna variazione in aumento della spesa complessiva del personale dipendente rispetto a quella registrata nell'ultimo rendiconto della gestione approvato e, pertanto, la sostenibilità finanziaria dei relativi oneri dovrebbe essere, per così dire, in re ipsa”*.

La risposta della Corte conti lombarda evidenzia, in sostanza, che **anche la sostituzione di un cessato rappresenta una assunzione come tutte le altre**, e non è sufficiente, per considerarla legittima, che la spesa del dipendente in uscita fosse ricompresa in quella registrata nell'ultimo rendiconto; occorre, invece, **tenere conto dell'insieme della spesa di personale dell'anno**, per fare sì che, nel complesso, il principio della *sostenibilità finanziaria* imposto dalla norma sia garantito.

Può apparire questione di *lana caprina*, ma nei fatti non lo è: il nuovo metodo di calcolo degli spazi assunzionali sconta, per forza di cose, un "ritardo" fisiologico nel momento in cui chiede di basare le proprie capacità assunzionali su dati rendicontati (che sono, però, gli unici dati certi di cui, tempo per tempo, si dispone). Ebbene, la spesa di personale dell'anno oggetto di programmazione è, spessissimo, diversa da quella dell'anno rendicontato, per ragioni che sono legate alle diverse fattispecie di spesa di personale che vi rientrano. In questo senso, a ben vedere, **seppure in via specifica sostituire un dipendente che cessa** (con un pari categoria e dal giorno successivo alla sua uscita) **certamente non procura un incremento puntuale della spesa** (che può dirsi in questo senso assunta in "invarianza"), **ciò non significa che nell'insieme della dinamica della spesa di personale**, attese le molte altre variabili che la condizionano, **tale sostituzione sia effettivamente possibile nel rispetto dei parametri di legge**. Banalizzando con un esempio: quel comune potrebbe sostituire il dipendente in uscita senza aggravare la spesa di personale, *se esistesse solo quella voce di spesa*; ma, fuor di paradosso, potrebbe invece non rispettare la "soglia" perché nel contempo si trova ad affrontare un aumento della spesa di personale per via della liquidazione di emolumenti accessori relativi ad anni precedenti e rimasti in sospeso, o a causa di altre assunzioni effettuate nel frattempo, o ancora per molte altre variabili.

In sintesi, conclude la delibera in commento, *“La sostituzione del personale cessato dal servizio in corso d'anno costituisce assunzione di personale, possibile entro i limiti di capacità assunzionale del comune. Tale capacità deve essere improntata al “principio della sostenibilità finanziaria” della spesa, misurata attraverso i valori soglia e le percentuali come definiti dall'art. 33, co. 2, del D.L. 34/2019 e dalle relative disposizioni di attuazione approvate con D.M. 17 marzo 2020 (...)”*.

Sostituire un dipendente che cessa è, allora, per molti versi certamente più semplice, perché la scelta – di per sé – non peggiora i saldi contabili; ma è sempre la “soglia” a comandare, e questa vuole che si governi la spesa *a trecentosessanta gradi*.