
Contabilizzazione della cessazione del personale in corso d'anno rispetto ai vincoli di spese del personale

di [vincenzo](#), [Commercialista Telematico](#)

Pubblicato il 16 Aprile 2014

Si pone oggi il problema se considerare o meno anche le eventuali cessazioni del personale avvenute in corso d'anno ai fini del superamento di eventuali limiti alle assunzioni di nuovo personale

Dopo l'intervento della Corte dei Conti sezione delle Autonomie (deliberazione 27/2013) la quale aveva avuto modo di precisare l'impossibilità da parte dell'ente di contabilizzare in modo virtuale le spese di personale programmate ma non effettuate, si pone oggi il problema se considerare o meno anche le eventuali cessazioni del personale avvenute in corso d'anno e, se le stesse abbiano lo stesso impatto in termini di coerenza con la decisione della nomofilachia. La risposta al quesito è contenuta nella deliberazione n. 15, depositata in data 27/03/2014, dalla Corte dei Conti sezione regionale di controllo per l'Umbria.

LA PROBLEMATICHE SULLA CONSERVAZIONE DELLE SPESE

In effetti il comune istante ha chiesto alla sezione di controllo "se ai fini del rispetto dell'obbligo di riduzione delle spese del personale dell'anno precedente (2013) per poter procedere ad una assunzione nel 2014 si debba e si possa fare riferimento alla spesa complessiva del 2013 così come stanziata nel bilancio, indipendentemente da eventi straordinari della dinamica retributiva; o se invece si debba avere a base e limite la spesa effettivamente sostenuta nel 2013, ridotta pertanto per effetto dell'aspettativa non retribuita annuale riconosciuta ad una dipendente", stessa cosa osserva è valida anche qualora un dipendente proceda a rassegnare le proprie dimissioni in corso d'anno. In questi due casi (aspettativa non retribuita o cessazione in corso d'anno) se si applicasse il criterio della spesa impegnata (e non del

bilancio) si assisterebbe ad un effetto paradossale di impossibilità di sostituzione del dipendente (esempio per mobilità neutra) ovvero dell'impossibilità di inserire il dipendente che l'anno successivo rientri dall'aspettativa.

LA RISPOSTA DEI GIUDICI CONTABILI

Il collegio contabile umbro ribadisce come, il principio di diritto affermato dalla Sezione Autonomie nella citata deliberazione n. 27/2013 in merito alle disposizioni previste dall'art. 1, comma 557, della l. n. 296/2006 (il quale sancisce l'obbligo di riduzione della spesa di personale), è norma di stretta interpretazione, che non trova deroga alcuna. Pertanto, alla domanda posta, se si debba e si possa fare riferimento alla spesa complessiva dell'anno precedente così come stanziata nel bilancio, indipendentemente da eventi straordinari della dinamica retributiva (quale ad esempio aspettativa non retribuita usufruita nel corso dell'anno 2013) o se invece si debba avere a base e limite la spesa effettivamente sostenuta nel 2013, ridotta per effetto dell'aspettativa non retribuita annuale riconosciuta ad una dipendente, il collegio contabile evidenzia che non può non rilevarsi, nel caso di specie, come il comma 2 dell'art. 183 del Tuel stabilisca che : “Con l'approvazione del bilancio e successive variazioni, e senza la necessità di ulteriori atti, è costituito impegno sui relativi stanziamenti per le spese dovute: per il trattamento economico tabellare già attribuito al personale dipendente e per i relativi oneri riflessi...”.

Ora, evidenzia il collegio contabile, le disposizioni citate prevedono un impegno automatico, che opera ope legis con l'atto di approvazione del bilancio, non distinguendo la norma la effettiva situazione di servizio dei dipendenti, se cioè essi versino in posizione di aspettativa o meno. Deve, quindi, affermarsi che ai fini della riduzione della spesa per il personale non rilevano eventi straordinari della dinamica retributiva (quali l'aspettativa eventualmente goduta da uno o più dipendenti nell'anno precedente a quello di riferimento) ai quali ricollegare incrementi virtuali utili ai fini del calcolo del tetto di spesa, bensì i valori stanziati in bilancio. Identica soluzione va adottata per il secondo quesito proposto dall'ente, nel senso che, ai fini del rispetto dell'obbligo di riduzione della spesa per il personale, deve farsi riferimento alla spesa complessiva dell'anno precedente così come stanziata nel bilancio, senza che assumano rilevanza eventi che influiscono sulla consistenza quali/quantitativa della pianta organica del personale, quale la cessazione di un dipendente intervenuta in corso d'anno.

CONCLUSIONE

La soluzione al problema avanzato dal comune è intrinsecamente contenuto nella TUEL che prevedendo la spesa del personale in modo automatico, in considerazione della presenza del personale all'01/01 di ogni anno di riferimento, precisa che trattandosi di spesa del personale vincolata, l'eventuale risparmio dovuto ad eventi straordinari (aspettativa, cessazione del personale, dimissioni ecc.) non può assolutamente influire con quanto effettivamente speso da parte del comune, non avendo in questo caso, la possibilità di disimpegnare una spesa che la legge prevede obbligatoriamente di essere impegnata. Pertanto, non vi è alcuna contraddizione con le disposizioni emanate dalla funzione della nomofilachia, in quanto nella citata deliberazione la stessa faceva riferimento in via esclusiva ad una spesa "virtuale" e non ad una spesa effettiva la cui obbligatoria contabilizzazione è disposta direttamente dalla legge.

14 aprile 2014

Vincenzo Giannotti

Articolo pubblicato su www.bilancioecontabilita.it