

Assunzioni

Legge di Stabilità e legge di conversione del Decreto Monti: nuove modifiche ai limiti al turn over e alla spesa di personale

di Federica Caponi
Consulente Enti Locali

Nel 2012 gli enti locali dovranno rispettare due diversi limiti per il turn over, uno per le assunzioni a tempo indeterminato e uno per i rapporti di lavoro flessibile. In particolare, per gli enti assoggettati al Patto di Stabilità è stato chiarito che il limite del 20% della spesa relativa alle cessazioni intervenute nell'anno precedente vale solo per le assunzioni a tempo indeterminato, mentre per le assunzioni a tempo determinato il legislatore ha posto il limite del 50% della spesa sostenuta nel 2009. Inoltre, la Manovra Monti, convertita pochi giorni prima della pausa natalizia, ha modificato nuovamente il limite all'incidenza della spesa di personale rispetto a quella di parte corrente (che vincola tutti gli enti indipendentemente dalle dimensioni demografiche), riportandolo alla soglia del 50%, come già previsto da previgente testo del c. 7 dell'art. 76, in vigore fino al 31 dicembre 2010

Premessa

Negli ultimi anni la disciplina in materia di assunzioni è stata oggetto di numerosi interventi legislativi, che hanno introdotto stringenti vincoli alla spesa di personale e limitato il turn over.

Riteniamo opportuno fornire una breve sintesi delle modifiche approvate dal legislatore in tale materia nel 2010 e nel corso del 2011, considerato che solo negli ultimi 18 mesi il Parlamento ne ha approvate ben 5.

Il D.L. n. 78/2010, con l'art. 14, c. 9, ha imposto a tutti gli enti locali dal 1° gennaio 2011 di mantenere l'incidenza della spesa di personale su quella di parte corrente al di sotto del 40%, stabilendo che in caso contrario non avrebbero potuto assumere personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale.

Tale limite era stato introdotto per la prima volta per gli enti assoggettati al patto di stabilità dall'art. 76, c. 7, del D.L. n. 112/2008 che lo aveva fissato al 50% e come tale è rimasto fino al 31 dicembre 2010.

Dal 1° gennaio 2011 il legislatore ha imposto il rispetto di tale limite a tutti gli enti, anche a quelli di minori dimensioni, e lo ha abbassato al 40%.

Per gli enti soggetti al patto di stabilità, inoltre, il legislatore del 2010 ha imposto anche il blocco del turn over al 20% rispetto alle spese sostenute per le cessazioni di personale intervenute nel 2010. Gli enti non soggetti al patto, invece, dal 2011 oltre a dover mantenere la spesa di personale al di sotto del 40% di quella di parte corrente, hanno dovuto rispettare i "vecchi" vincoli imposti dal c. 562 dell'art. 1 della Finanziaria 2007.

Il quadro si è ulteriormente complicato dal 6 luglio 2011, giorno in cui è entrato in vigore il D.L. n. 98/2011 che ha stabilito che nel calcolo dell'incidenza della spesa di personale su quella di parte corrente *tutti gli enti* devono considerare anche le spese sostenute dalle società, interamente pubbliche o comunque controllate dalle p.a., affidatarie dirette di servizi pubblici o che comunque svolgano a favore degli enti servizi di interesse generale, privi di rilevanza commerciale o industriale, o attività strumentali.

A fine estate, inoltre, gli enti hanno dovuto fare i conti con il controverso chiarimento delle Sezioni riunite della Corte dei conti, che, con la deliberazione n. 46/11, hanno precisato che il limite al turn over del 20% si applica sia alle assunzioni a tempo indeterminato, che a quelle a tempo determinato (1).

La legge n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), pubblicata nella G.U. del 14 novembre 2011, n. 265, in vigore dal 1° gennaio 2012, all'art. 4, c. 103, ha introdotto l'inciso "a tempo indeterminato" nel c. 7 dell'art. 76 del D.L. n. 112/2008, sancendo che il limite del 20% al turn over dal 2012 si applicherà solo a tali contratti.

La stessa norma, inoltre, al c. 102 ha modificato l'art. 9, c. 28, del D.L. n. 78/2010, prevedendo che dal 1° gennaio 2012 i vincoli previsti in tale disposizione "costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica, ai quali devono adeguarsi [tra gli altri anche] gli enti locali".

Il c. 28 del citato art. 9 stabilisce che le p.a. "possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50% della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Per le medesime amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione-lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'art. 70, c. 1, lett. D) del D.Lgs. n. 276/2003 non può essere superiore al 50% di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009". Infine, la legge di conversione del D.L. n. 201/2011 (Manovra Monti), approvata dal Parlamento a fine 2011 ha previsto una nuova modifica al "tormentato" c. 7 dell'art. 76 del D.L. n. 112/2008.

L'art. 28, c. 11quater del citato decreto prevede il divieto per gli enti locali di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale nel caso in cui l'incidenza delle spese di personale *sia pari o superiore al 50%* (e non più al 40%) delle spese correnti.

I vincoli alle assunzioni a tempo determinato nel 2012

Agli operatori degli enti locali è chiesto un nuovo e complesso sforzo interpretativo per riuscire a individuare quali prospettive si aprono nel corso del 2012 relativamente alle assunzioni, non solo a tempo indeterminato, verso le quali forse vi è maggiore chiarezza rispetto al passato, ma soprattutto per quelle a tempo determinato.

Per le assunzioni a tempo indeterminato sembra op-

portuno fornire un chiarimento relativamente a quali cessazioni debbano essere considerate per calcolare il 20%.

A tal proposito, è necessario richiamare quanto precisato di recente dalla Corte dei conti, sez. contr. della Lombardia, nella deliberazione n. 549/11, che rispondendo a un Comune che aveva chiesto ai magistrati contabili se potevano essere considerate tutte le cessazioni intervenute nell'anno precedente o solo quelle "a saldo" del turn over (cioè la differenza fra le cessazioni e le assunzioni), ha chiarito che la norma limitatrice del potere di disporre nuove assunzioni, contenuta nel citato c. 7 dell'art. 76, ha individuato come parametro di riferimento una percentuale di spesa "corrispondente alle cessazioni dell'anno precedente".

Risulta chiaro dal tenore letterale della norma e dall'esigenza perseguita dal legislatore, secondo i giudici contabili, che le cessazioni da prendere in considerazione sono solo quelle che si verificano nel periodo di riferimento e non la differenza fra queste e le assunzioni effettuate.

Nel caso in cui dovesse essere presa a riferimento la differenza, il vincolo per gli enti sarebbe ancora più stringente, mentre il testo legislativo è chiaramente formulato ispirandosi a una limitazione meno restrittiva, poiché il legislatore ha usato il termine "cessazioni".

Per le assunzioni a tempo determinato, al contrario, si pongono alcuni dubbi interpretativi, considerato anche che con il blocco così rigido posto alle assunzioni a tempo indeterminato, rimangono uno dei pochi strumenti cui gli enti possono far ricorso per garantire la funzionalità di servizi fondamentali (quali ad esempio quelli scolastici).

Una questione particolarmente complessa è quella relativa alla necessità di chiarire la portata vincolante del c. 28 dell'art. 9 del D.L. n. 78/2010, se cioè tali limiti, che "costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica, ai quali devono adeguarsi [tra gli altri anche] gli enti locali", costituiscano un obbligo o un obiettivo cui tendere complessivamente in corso d'anno.

Nel dubbio, almeno fino a quando non interverrà un nuovo (e eventualmente diverso) chiarimento della Corte dei conti o della Ragioneria generale dello Stato, potremmo ancora richiamare la così detta "clausola di apertura" indicata nella citata deliberazione n. 46/11 dalle Sez. riunite, secondo cui gli enti devono comunque garantire "le fatti-

Nota:

(1) Cfr. a riguardo F. Caponi "Per le Sezioni riunite della Corte dei conti anche le assunzioni a tempo determinato rientrano nel limite del 20%" in *Azienditalia il Personale*, n. 11/2011, pag. 507.

specie che trovano fondamento in situazioni comportanti interventi di somma urgenza e [assicurare i] servizi infungibili e essenziali, conformemente a quanto evidenziato nella circolare n. 10/133/CR6/C1 del 18 novembre 2010”.

A parere di chi scrive, comunque, il limite del 50% della spesa 2009 per il lavoro flessibile è da ritenersi norma cogente che deve essere rispettata obbligatoriamente.

Il legislatore infatti ha previsto espressamente che tali norme sono “principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica” ai quali gli enti devono adeguarsi.

Il riferimento alle materie di competenza del Legislatore statale di cui all’art. 117 della Costituzione [che stabilisce espressamente che “sono materie di legislazione concorrente quelle relative a (...) il coordinamento della finanza pubblica - e - spetta alle Regioni la potestà legislativa, salvo che per la determinazione dei principi fondamentali, riservata alla legislazione dello Stato”] è stato introdotto per evitare un’eventuale dichiarazione di incostituzionalità.

Sugli artt. 9 e 14 del dl. n. 78/2010, infatti, per la loro formulazione originaria, pendono ricorsi di fronte alla Corte costituzionale presentati da alcune regioni e il loro contenuto ricorda molto l’art. 34, c. 11, della legge n. 289/2002, che comprimeva la possibilità per gli enti di assumere nel limite del “50% delle cessazioni dal servizio verificatesi entro l’anno 2002”, dichiarata costituzionalmente illegittima dalla Corte costituzionale nella sentenza n. 390/04.

Tale disposizione, infatti, poneva un precetto specifico e puntuale sull’entità della copertura delle vacanze verificatesi nell’anno precedente e, come tale, “si risolve in una indebita invasione, da parte della legge statale, dell’area (organizzazione della propria struttura amministrativa) riservata alle autonomie regionali e degli enti locali, alle quali la legge statale può prescrivere criteri (ad esempio, di privilegiare il ricorso alle procedure di mobilità) ed obiettivi (ad esempio, contenimento della spesa pubblica) ma non imporre nel dettaglio gli strumenti concreti da utilizzare per raggiungere quegli obiettivi”.

Principio ribadito dalla stessa Corte costituzionale anche con sentenza n. 417/05.

Altro dubbio riguarda la questione relativa a quali contratti a tempo determinato debbano essere conteggiati nel limite del 50% della spesa sostenuta nel 2009, se cioè debbano essere computati anche quelli sottoscritti entro il 31 dicembre 2011, che esplicano effetti anche nel 2012, o solo quelli che verranno attivati nel corso del 2012.

La norma contenuta nella Legge di Stabilità 2012 è

diventa efficace dal 1° gennaio 2012, pertanto, il limite del 50% per gli enti locali ha valenza da tale data, non avendone disposto il legislatore efficacia retroattiva, né avendo qualificato tale norma come disposizione di interpretazione autentica.

Nella Relazione Illustrativa al disegno di legge di stabilità per il 2012 è stata definita norma di carattere interpretativo solo il c. 103, che ha chiarito che il limite del 20% si applica solo alle assunzioni a tempo indeterminato.

Non deve, quindi, trarre in inganno l’incipit del c. 28 del citato art. 9 (“a decorrere dal 2011”) in quanto costituisce il termine di riferimento per le p.a. vincolate al rispetto di tale norma fin dall’entrata in vigore del D.L. n. 78/2010.

Per gli enti locali la norma non può che essere interpretata nel senso di limitare l’attivazione di nuovi contratti di lavoro flessibile (o il rinnovo di questi) a far data dal 1° gennaio 2012.

Tale interpretazione sembra confermata anche dalla Corte dei conti, sez. contr. della Toscana, nelle deliberazioni nn. 410, 411 e 412 del 15 novembre 2011, che rispondendo alla richiesta di alcuni chiarimenti in merito a se la sostituzione per maternità o l’attivazione di contratti stagionali finanziati ai sensi dell’art. 208 del Codice della strada rientrassero o meno nel computo del 20% della spesa per le cessazioni intervenute nell’anno precedente dopo la citata deliberazione n. 46/11, ha precisato che con “la Legge di Stabilità per il 2012 [...] il legislatore dirime le diverse interpretazioni intervenute negli ultimi mesi sull’argomento [...] - e - l’assunzione o la proroga di un contratto a tempo determinato non rientra nell’applicazione della norma di cui all’art. 76, c. 7”.

I magistrati contabili della Toscana infatti hanno risposto al quesito presentato da un ente proprio in merito alla possibilità di attivazione di nuovi contratti a tempo determinato nel 2011 in un momento successivo all’approvazione della Legge di Stabilità 2012, precisando che soltanto la prescrizione contenuta nel c. 103 di tale disposizione ha valore di interpretazione autentica e quindi è efficace prima del 1° gennaio 2012, senza citare né fornire alcuna indicazioni in merito al nuovo limite per le assunzioni a tempo determinato, perché vincolante soltanto dal nuovo anno.

Infine, appare opportuno rilevare che dal dato testuale del citato c. 28 tale norma sembra applicabile a tutti gli enti, anche a quelli non soggetti al patto di stabilità.

Gli enti di minori dimensioni, quindi, dal 1° gennaio 2012 dovranno verificare preliminarmente il rispetto del limite dell’incidenza della spesa di personale su quella di parte corrente (50%), poi, per poter procedere a nuove assunzioni a tempo inde-

terminato, il rispetto dei vincoli del c. 562 della Finanziaria 2007 e, per quelle a tempo determinato, sembra debbano verificare il rispetto del limite del 50% delle spese sostenute nel 2009 per gli stessi fini.

Quali spese devono essere considerate nel limite del 50%?

Per quanto riguarda le spese che devono essere considerate per la verifica del rispetto del 50% per l'attivazione di contratti di lavoro flessibile e delle co.co.co. dal 1° gennaio 2012, è opportuno precisare che, a differenza del limite alle assunzioni a tempo indeterminato, il legislatore con il c. 28 ha stabilito un vincolo di spesa che *deve essere calcolato rispetto a quella sostenuta complessivamente nel 2009 a tali fini*.

Il legislatore ha previsto che nel caso in cui l'Ente nel 2009 non abbia avuto alcuna spesa per tali tipologie contrattuali, il calcolo dovrà essere effettuato tenendo conto della media sostenuta per tali spese nel triennio 2007-2009 (ultimo inciso c. 28 dell'art. 9).

Inoltre, nella stessa disposizione sono stati indicati due aggregati di spesa cui far riferimento e che potrebbero essere calcolati separatamente.

La prima parte del c. 28, infatti, richiama i contratti a tempo determinato, il personale utilizzato con convenzioni e con co.co.co. che possono essere attivati nel limite del 50% della spesa sostenuta nel 2009 per le stesse finalità.

Nella seconda parte, sono richiamate le assunzioni relative a contratti di formazione-lavoro, altri rapporti formativi, quelli di somministrazione di lavoro e del lavoro accessorio.

Sembrerebbe, quindi, che gli enti debbano effettuare il calcolo mantenendo distinti tali due aggregati.

Una delle problematiche che si porranno agli operatori è verificare se vi siano tipologie di contratti che possano essere escluse dal computo del 50%. Rispetto a quanto chiarito dalla Corte dei conti in numerosi pareri, sembrerebbe legittimo escludere da tale vincolo le assunzioni stagionali finanziate con i proventi delle sanzioni del Codice della strada.

L'art. 208, c. 5bis del D.Lgs. n. 285/1992, come modificato dalla legge n. 120/2010, infatti, prevede che una quota dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni al Codice della strada possa anche essere destinata ad assunzioni stagionali a progetto nelle forme di contratti a tempo determinato e ad altre forme flessibili di lavoro. Tali risorse, utilizzate per la remunerazione del per-

sonale così assunto, non concorrono alla determinazione della spesa complessiva per il personale e, quindi, non incidono sulla verifica del rispetto della disciplina vincolistica in materia di spese per il personale.

Le spese destinate ad "assunzioni stagionali a progetto nelle forme di contratti a tempo determinato e a forme flessibili di lavoro, alimentate con una quota di tali entrate straordinarie, non sono da inquadrare tra le spese per il personale in senso stretto stante la natura organizzativa e funzionale di tali forme di lavoro che non sono riferibili alla struttura stabile di personale in dotazione dell'ente" (Corte dei conti, sez. contr. Sardegna, deliberazione n. 85/11).

Tale orientamento era stato sostenuto anche dalla Corte dei conti, sez. delle Autonomie, che con la deliberazione n. 9/10 aveva chiarito che "tra le componenti da escludere dalla spesa per il personale rientrano anche le risorse derivanti dai proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni al Codice della strada impiegate per far fronte ad assunzioni stagionali".

Le spese sostenute per l'attivazione di contratti a tempo determinato finanziati con i proventi delle sanzioni del Codice della strada, integrando un mero cambiamento di destinazione all'interno delle possibili spese consentite dal citato art. 208, non devono essere incluse nella base di calcolo utile alla verifica del rispetto del principio di riduzione programmatica della spesa di personale, in quanto trovano finanziamento in una quota di specifiche entrate acquisibili di volta in volta dall'ente.

Questa interpretazione, del resto, non solo è coerente con l'inclusione di tale voce nei vari questionari ("componenti escluse dalla determinazione della spesa"), che gli organi di revisione delle autonomie locali sono tenuti ad inviare alle Sezioni regionali di controllo della Corte dei conti, in base all'art. 1, c. 166 e ss. della legge n. 266/05, "ma è anche l'unica che consente di conservare una certa omogeneità al concetto di "spesa di personale", che deve avere come base di calcolo spese stabili che comportino effettivamente un aumento di spesa e non compensi la cui attivazione è del tutto facoltativa e che trovano la propria fonte di finanziamento nell'ambito di una quota dei proventi contravvenzionali" (Corte dei conti, sez. contr. Puglia, deliberazione n. 14/10).

Nello stesso senso, peraltro, si erano già espresse anche altre sezioni regionali di controllo della Corte dei conti, che hanno precisato che "le risorse utilizzate per le assunzioni stagionali a progetto nelle forme di contratti a tempo determinato e a forme flessibili di lavoro finanziate non concorrono ai fini della determinazione della spesa complessiva per il

personale” (Corte dei conti Lombardia, Parere n. 32/07, n. 18/07; Corte dei conti Liguria, Parere n. 1/08).

Anche i magistrati contabili del Lazio hanno precisato che “la rigidità di tale limite non può compromettere l’esercizio di funzioni indefettibili e neppure di attività di natura obbligatoria” (Corte dei conti, sez. contr. Lazio, deliberazione n. 59/11).

Per quanto riguarda le assunzioni nel settore della polizia municipale, è opportuno ricordare che è rimasta inalterata la deroga che ammette, per gli enti che abbiano un’incidenza della spesa di personale su quella di parte corrente al di sotto del 35%, che rispettino il patto interno di stabilità e gli altri limiti posti alla spesa per il personale, di poter assumere a tempo indeterminato, superando il limite di spesa, per coprire effettivi fabbisogni della polizia locale.

Tale deroga non è vincolata al rispetto di un limite numerico alle assunzioni in quanto l’apposizione di un tale vincolo sarebbe in aperto contrasto con le finalità di salvaguardia della funzionalità del medesimo sottese alla deroga stessa (Corte dei conti, sez. contr. Lazio, deliberazione n. 59/11).

Altra questione su cui è opportuno fornire alcune precisazioni attiene alle spese di personale rimborsate da altro ente o comunque sostenute in virtù di un finanziamento (ad esempio comunitario o regionale) su cui si sono affermati due orientamenti contrastanti delle sezioni regionali di controllo della Corte dei conti.

I magistrati contabili della Sardegna, nella deliberazione n. 83/11, hanno chiarito che non soggiacciono ai limiti di spesa di personale le assunzioni derivanti dai processi di decentramento di funzioni e competenze da parte di un’altra p.a., il cui onere sia finanziato con risorse dell’ente delegante.

Sono altresì da escludere da tali limiti le assunzioni derivanti dai processi di riorganizzazione, trasformazione o soppressione di comunità montane, consorzi e unioni di comuni, il cui onere grava sulle risorse già computate nei relativi bilanci, effettuate da comuni, comunità montane, consorzi e unioni di comuni.

Conseguenza diversa, invece, si ha nel momento in cui cessino i finanziamenti da parte dell’ente delegante, destinati a coprire il costo delle retribuzioni del personale trasferito, in quanto da quel momento, dovendo il Comune far fronte ai predetti oneri con risorse proprie, tali spese dovranno essere computate dallo stesso ai fini del rispetto dei limiti previsti dal legislatore.

Un’interpretazione più restrittiva è stata seguita dalla Corte dei conti, sez. reg. del Veneto, che con la deliberazione n. 414/11 ha precisato che la spesa sostenuta per l’erogazione di eventuali fun-

zioni delegate “*va senz’altro computata nella spesa del personale ancorché lo stesso ente convenzionato (peraltro, altro ente locale) si sia obbligato al rimborso con convenzione, dal momento che un’eventuale ricomprensione nelle partite di giro assume, alla luce della giurisprudenza della Corte, carattere di tassatività*”.

Infine, è necessario ricordare l’interpretazione sostenuta dalla Conferenza delle regioni e delle province autonome, dalla Conferenza dei Presidenti delle Assemblee legislative regionali e dal Dipartimento della funzione pubblica, secondo cui il limite di spesa non opera con riguardo alle assunzioni delle categorie protette *ex lege* n. 68/1999 e per quelle necessarie a fronteggiare lo svolgimento di attività urgenti ovvero infungibili ed essenziali.

Inoltre, la Conferenza delle regioni e delle province autonome nella Circolare 11/17/CR06/C1 concernente “*interpretazione delle disposizioni del D.L. n. 78/2010 in materia di contenimento delle spese di personale delle p.a.*”, integrata con la nota prot. n. 11/17/CR06/C1 del 13 ottobre 2011, ha ritenuto che dal limite di spesa del personale con contratto di lavoro flessibile debbano essere escluse le spese relative a:

- assunzioni finanziate con risorse dell’Unione Europea, statali e private e relative spese accessorie correlate (es. spese di trasferta), con esclusione dell’eventuale quota di compartecipazione di competenza;
- rapporti di lavoro dirigenziali a tempo determinato (*ex art. 110 del Tue*);
- personale assegnato alle strutture di supporto agli organi politici (*ex art. 90 del Tuel*).

Altra fattispecie su cui è opportuno soffermarsi è quella del contratto di somministrazione di lavoro (o di “*staff leasing*”), cioè quel negozio giuridico che intercorre tra l’Amministrazione, denominata “*utilizzatrice*”, e un’altra impresa, appositamente autorizzata, denominata “*somministratore*”, per avvalersi della sua forza lavoro, che viene così “*presa in prestito*”.

Vi è la contemporanea esistenza di due diversi contratti, uno di somministrazione, avente natura commerciale, fra due parti e uno di lavoro subordinato stipulato fra il somministratore e i lavoratori.

Il contratto di somministrazione di lavoro è stato oggetto di previsioni altalenanti da parte del legislatore.

Inizialmente è stato introdotto e disciplinato, come una delle forme di lavoro somministrato, dal D.Lgs. n. 276/2003 ed era vietato per le p.a. secondo quanto previsto dall’art. 86.

Successivamente la somministrazione è stata ammessa anche per le p.a. e il contratto intercorrente tra l’ente utilizzatore e l’agenzia di somministrazio-

ne è qualificabile come fornitura di servizi, ma tale costo deve essere incluso comunque tra le spese di personale (Corte dei conti, sez. contr. Piemonte, deliberazione n. 263/11).

L'art. 9, c. 28 prevede espressamente che possano essere attivati contratti flessibili nel limite del 50% della spesa sostenuta nel 2009, considerando anche quanto l'Ente ha sostenuto per la somministrazione di lavoro.

Il c. 557bis all'art. 1 della legge n. 296/2006 prevede che, ai fini della riduzione della spesa per il personale "costituiscono spese di personale anche quelle sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del D.Lgs. n. 267/2000, 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".

Il contratto di somministrazione di lavoro, quindi, non può essere considerato come contratto di servizio, ma deve essere incluso tra le spese di personale e, come tale, è soggetto alle misure di contenimento stabilite dal legislatore per questo tipo di costi (cit. Corte dei conti, Piemonte, Del. n. 263/11).

Le conseguenze in caso di mancato rispetto del limite del 50%

Il legislatore ha espressamente previsto che il mancato rispetto dei limiti contenuti nel c. 28 del citato art. 9 "costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale".

Non è stata disciplinata altra sanzione o conseguenza diversa e ulteriore, come al contrario accade in caso di mancato rispetto del limite dell'incidenza della spesa di personale su quella di parte corrente.

Il c. 7 dell'art. 76 del D.L. n. 112/2008, infatti, prevede espressamente che "è fatto divieto agli enti nei quali l'incidenza delle spese di personale è pari o superiore al 40% - 50% dopo l'entrata in vigore della legge di conversione del Decreto Monti - delle spese correnti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale".

Una tale conseguenza, determinando un vincolo assoluto di non procedibilità ad effettuare nessuna assunzione, non può essere interpretato estensivamente, ma è applicabile soltanto alle fattispecie tassativamente previste dal legislatore.

Al contrario, l'eventuale violazione degli obblighi contenuti nel citato c. 28, oltre alle sanzioni espressamente previste disposte dal legislatore, potrà essere oggetto di valutazione da parte delle sezioni

regionali di controllo della Corte dei conti, nell'ambito dell'attività di verifica di cui ai c. da 166 a 170 dell'art. 1 della legge n. 266/2005, essendo tale disposizione volta ad assicurare il coordinamento degli interventi in materia di finanza pubblica.