

Aperto il tavolo Governo/parti sociali per la riforma del sistema pensionistico

La riforma delle pensioni al centro dei dibattiti fra sindacati e Ministro del Lavoro. Diverse le possibilità per il post-Quota 100, che alla scadenza prevista alla fine del 2021 con ogni probabilità non sarà rinnovata, anche a causa dell'ostracismo della UE. Comunque, secondo quanto riportato dai media, la Ministra è dell'idea che Quota 100 non verrà toccata fino alla scadenza naturale nè verranno introdotti meccanismi penalizzanti.

Per scongiurare lo scalone che si andrebbe a creare il 1° gennaio 2022, quando entrerà in vigore anche il nuovo scatto di "anzianità" che prevede l'accesso alla pensione solo per chi abbia compiuto almeno 67 (ben 5 in più), sono state sin qui avanzate le ipotesi di Quota 41, Quota 101 o più plausibilmente Quota 102.

Ad oggi, in effetti, l'accesso alla pensione con 41 anni di contributi a prescindere dall'età dei futuri pensionati (Quota 41), ammettendo anche i lavoratori fragili. Una possibilità che già esiste, ma prende in considerazione solo l'età del lavoratore restringendo di molto la platea coinvolta.

Il problema è come finanziare la riforma, che costerebbe 12 miliardi di euro sin dal primo anno. L'unica strada è quella di prevedere delle penalizzazioni.

Si parla di un possibile ricalcolo interamente contributivo per coloro che sceglieranno la strada del pensionamento anticipato con questa misura o di una più ottimistica penalizzazione "al massimo del 3%" per ogni anno di anticipo

rispetto alla pensione di vecchiaia, ponendo, però, come limite anagrafico di accesso i 62 anni di età (una sorta di quota 103).

Così, nella discussione tra Governo e Sindacati è comparsa una nuova formula di pensione anticipata, quella della Quota 102. Una mossa che costerebbe “solo” 2,5 miliardi rispetto agli 8,8 miliardi che occorrono per mantenere Quota 100 nel 2020. Tra l'altro, stando ai dati 2019 (in attesa di quelli definitivi del 2020), Quota 100 aveva una previsione di 350mila lavoratori in uscita, ma in realtà solo 120mila hanno utilizzato realmente questa opportunità.

La caratteristica essenziale della Quota 102 sta nel fatto che rispetto alla formula della Quota 100, questa fisserebbe come età minima anagrafica per poter richiedere la pensione anticipata non più a 62 anni bensì a 64.

Tale modifica non comporterebbe tuttavia anche un cambiamento in merito ai requisiti contributivi, i quali rimarrebbero pressoché invariati, ovvero pari a 38 anni di contributi versati.

Inoltre, ciò che rende la formula della Quota 102 maggiormente sostenibile dal punto di vista economico riguarda l'aspetto relativo al taglio di circa il 2,8 – 3% del montante contributivo introdotto nel 1996 per ogni anno di anticipo, ossia ogni anno che serve per raggiungere l'età anagrafica di 67. Questo porterebbe ad una decurtazione sul trattamento pensionistico di circa il 5%.

La formula della Quota 102 si stima che potrebbe interessare fino a 150 mila cittadini italiani all'anno e il suo costo girerebbe intorno agli 8 miliardi il primo anno, con una lieve diminuzione per quanto riguarda gli anni successivi.

Per il 25 settembre è previsto un nuovo vertice tra Governo e sindacati nazionali dove il confronto verrà esteso a tutte le misure da mettere in campo per la riforma pensioni.

Rispetto all'immediato, il Governo ha inoltre comunicato di voler prorogare Opzione donna e dell'Ape Social, in scadenza il 31 dicembre prossimo.

Per l'Ape Social, la richiesta dei sindacati è di ampliare la base dei beneficiari, comprendendo anche i lavoratori fragili a rischio Covid, ovvero quanti – seppur non invalidi al 74% – soffrono di patologie (tumori, immunodeficienze, malattie cardio-vascolari, etc) tali da essere potenzialmente esposti alle conseguenze peggiori, se infettati da Covid 19.

Questi interventi dovrebbero rientrare nella prossima Legge di bilancio e ovviamente più si amplierà la platea dell'Ape social, maggiori saranno i costi da sostenere per le casse dello Stato. Sembra anche che la proroga di Opzione donna e Ape social sia prevista per un solo ulteriore anno, arrivando quindi a scadenza a fine 2021, come Quota 100.

Per quanto riguarda Opzione Donna, una delle richieste sindacali è quella di fare in modo che si riduca il gap di genere presente anche nel sistema previdenziale. Il Comitato Opzione Donna Social da tempo chiede che in questo senso si proceda alla valorizzazione dei lavori di cura ai fini pensionistici. Anche per questo Orietta Armiliato, amministratrice del Cods, ricorda alle iscritte l'importanza di far sentire la propria voce in un momento in cui il Governo "apre il confronto con le parti sociali che sono gli organismi depositari del malessere delle lavoratrici e che quindi possono rappresentare al meglio le questioni che le riguardano".

La questione merita di essere seguita con la massima attenzione e pertanto Vi manterremo costantemente informati sugli sviluppi.

Dal 15 settembre smart working “condizionato”

Da *Italia Oggi*

Smart working sì, ma solo «a condizione che l'erogazione dei servizi rivolti a cittadini e imprese avvenga con regolarità, continuità ed efficienza, nonché nel rigoroso rispetto dei tempi previsti dalla normativa vigente». Il maxiemendamento al disegno di legge di conversione del dl 76/2020, cosiddetto Decreto Semplificazioni (convertito ieri in legge dalla Camera dei deputati) ha aggiunto la precisazione vista sopra alle previsioni dell'articolo 263 del decreto Rilancio (dl n. 34/2020). Il risultato è evidentemente l'ulteriore riduzione del numero dei dipendenti pubblici che potranno essere disposti in lavoro agile. Andando con ordine, dal prossimo 15 settembre sarà disapplicata la previsione contenuta nell'articolo 87, comma 1, lettera a), del dl 18/2020, che indicava alle amministrazioni di limitare la presenza del personale nei luoghi di lavoro per assicurare esclusivamente le attività che ritengono indifferibili e che richiedono necessariamente tale presenza, anche in ragione della gestione dell'emergenza.

A ben vedere, già dall'entrata in vigore del citato articolo 263 del dl 34/2020 le amministrazioni sono in gran parte rientrate dalla situazione d'emergenza e lo smart working si è ampiamente ridotto. Il ripetuto articolo 263 prevede che fino al 31 dicembre 2020 il lavoro agile sarà previsto esclusivamente per il 50% del personale addetto a mansioni che siano compatibili con questa forma di lavoro. Erroneamente molti leggono questa previsione nel senso che il 50% dei dipendenti pubblici resterà in lavoro agile, per salire al 60%

nel 2021. Ma, i dipendenti pubblici sono circa 3.200.000. Circa la metà lo smart working non può proprio farlo: si tratta di forze dell'ordine, agenti di polizia municipale, medici, infermieri e personale tecnico ospedaliero, vigili del fuoco, personale esecutivo di ministeri ed enti locali. Ne restano 1.600.000. Di questi 1.600.000, circa 900 mila sono docenti, che lo smart working non possono effettuare. Ne restano 700 mila. Al massimo, se le varie amministrazioni fossero in grado, tutte, di individuare mansioni compatibili col lavoro agile, lo smart working potrebbe essere disposto per 350 mila dipendenti. In ogni caso, evidentemente il legislatore è consapevole che ritardi organizzativi e gravissime carenze nei collegamenti telematici e nella creazione di applicativi gestibili da remoto in sicurezza, in tantissimi casi hanno abbinato allo smart working rallentamenti operativi ed inefficienze: l'esatto opposto dei benefici che consente uno smart working ben organizzato e caratterizzato da dotazioni strumentali e in rete sufficienti.

Da qui, la previsione del maxiemendamento, che nell'enunciare la necessità di garantire lo smart working solo al 50% del personale adibito a mansioni con esso compatibili e di precisare che ciò non comprometta la regolarità, continuità ed efficienza, nonché il rigoroso rispetto dei tempi previsti dalla normativa vigente, in qualche misura «confessa» che l'esperienza dello smart working d'emergenza non ha brillato sempre per efficienza. La disposizione del maxiemendamento, inoltre, conferma che il numero dei dipendenti in lavoro agile sarà ben inferiore all'auspicato 50% di coloro che espletano mansioni astrattamente compatibili: infatti, se, a causa delle strutture e delle reti, il lavoro agile non garantisse efficienza e rispetto delle tempistiche, i dipendenti non potranno essere disposti in lavoro agile, nonostante le mansioni in teoria lo consentano.

Dadone: “Spazi comuni e innovazione, vedremo presto il vero smart working”

“Sarà una fase ancora delicata, si dovrà continuare a convivere con questa emergenza sanitaria che però ha numeri diversi rispetto a quelli di marzo e aprile. Anche la riorganizzazione della Pubblica Amministrazione sarà differente”. Lo ha detto il ministro per la Pubblica Amministrazione, Fabiana Dadone, la scorsa settimana ad Agorà Estate su Rai3.

“In quei momenti abbiamo conosciuto un lavoro agile che in realtà è stato da remoto – ha proseguito il titolare del dicastero della Funzione pubblica – **da qui in avanti lo vedremo meno massivo e con delle differenziazioni dovute al fatto che metteremo in capo ai dirigenti l’organizzazione e l’individuazione delle attività che si potranno svolgere in lavoro agile.** Sarà comunque il vero lavoro agile che viene applicato anche agli altri Paesi europei”.

“Da qui in avanti – ha poi evidenziato il ministro – si tratterà anche, con le risorse che arriveranno dal Recovery fund, di riorganizzare una parte dei lavoratori. **Lo smart working a regime sarà qualcosa di diverso, sarà basato sui risultati** e sarà un lavoro agile che non prevede per il lavoratore cinque giorni su cinque a casa. Piuttosto prevede una gestione di spazi comuni, magari anche la possibilità di uno o due giorni a settimana di lavoro non necessariamente tra le mura domestiche. Stiamo pensando – ha concluso Dadone – a

luoghi condivisi come poli dell'innovazione".

Enti Locali: l'utilizzo delle graduatorie concorsuali

(Estratto da La Gazzetta degli Enti Locali 4/9/2020)

Le graduatorie concorsuali degli Enti locali continuano ad avere una validità triennale e possono essere utilizzate quelle delle altre amministrazioni, anche sulla base di intese raggiunte dopo la conclusione del concorso, ma sempre nel rispetto dell'ordine delle graduatorie e sulla base di criteri predeterminati dalla stessa amministrazione attraverso una specifica previsione regolamentare. La scelta tra la indizione di un concorso e lo scorrimento della graduatoria di un altro ente appartiene alla sfera della discrezionalità dell'ente, mentre se siamo in presenza della graduatoria di uno stesso ente dobbiamo considerare che permane una preferenza legislativa per lo scorrimento, preferenza che può essere superata solamente sulla base di una adeguata motivazione. Gli enti che intendono scorrere le graduatorie di altre amministrazioni devono verificare la validità della stessa e che i posti siano tra loro equivalenti.

Le graduatorie di altri enti e la validità triennale

Utile indicazioni sulla utilizzazione delle graduatorie di altri enti e sulla validità triennale delle graduatorie delle amministrazioni locali sono contenute nella [deliberazione della sezione regionale di controllo della Corte dei conti della Sardegna n. 85/2020](#). La deliberazione, in primo luogo, sottolinea che la scelta "relativa all'an della copertura del posto vacante ha contenuto ampiamente discrezionale, essendo

riconducibile ad una scelta organizzativa di esclusiva pertinenza dell'Ente". Nella scelta invece del "quomodo dell'assunzione (che in linea di massima approssimazione si snoda attraverso l'alternativo ricorso all'istituto della mobilità, all'utilizzo di graduatorie ancora vigenti o all'indizione di un concorso pubblico), i margini di discrezionalità si assottigliano".

In tale ambito viene precisato che, anche per gli Enti locali, si deve parlare di un "favor del legislatore per l'utilizzo della graduatorie pubbliche".

La scelta tra la indizione di un concorso e la utilizzazione della graduatoria di un altro ente "rientra nell'esclusiva competenza dell'Amministrazione locale, che dovrà orientarsi nell'ambito della cornice normativa disegnata dal legislatore e dai circoscritti spazi discrezionali riservati all'esclusivo apprezzamento dell'Ente. Nell'ipotesi in cui il soggetto pubblico opti per lo scorrimento della graduatoria è tenuto non solo al rispetto del principio di equivalenza, ma ancor prima è tenuto a riscontrare l'efficacia della graduatoria", per come da ultimo fissati dall'[articolo 1, commi 147 e seguenti, della legge n. 160/2019](#).

Riguardo alla validità delle graduatorie approvate a partire dal 2020, che è fissata in un biennio per tutte le PA con una modifica alle previsioni dettate dal [d.lgs. n. 165/2001](#), la sezione di controllo della Corte dei conti della Sardegna evidenzia che questa scelta legislativa "non va ad intaccare la disciplina posta dall'[articolo 91 del TUEL](#). Essendo il criterio cronologico recessivo rispetto a quello di specialità, la modifica della norma di carattere generale non produce effetti rispetto alla norma di carattere speciale", per cui per gli enti locali la durata delle graduatorie concorsuali continua ad essere triennale.

Si deve inoltre evidenziare che, sulla base delle previsioni dettate dall'[articolo 17, comma 1 bis, della legge n. 8/2020](#), per gli Enti locali è stato superato il divieto di scorrimento

delle graduatorie per posti di nuova istituzione o risultanti dalla trasformazione di posti esistenti. In questo modo il legislatore ha aperto la possibilità di utilizzare le graduatorie anche nel caso di "scorrimenti ad personam". Il che deve spingere le amministrazioni a rendere "ancora più pregnante l'obbligo motivazionale delle determinazioni inerenti il reclutamento del personale".

Nella utilizzazione di graduatorie di altri enti le amministrazioni devono previamente darsi delle specifiche previsioni regolamentari, non essendo necessario il previo accordo, cioè il raggiungimento di una intesa prima della conclusione del concorso: "a presidio dei valori di buon andamento e di imparzialità della pubblica amministrazione – di diretta derivazione costituzionale – l'Ente sarà tenuto a predeterminare e a cristallizzare, preferibilmente nel proprio Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, le condizioni di utilizzo delle graduatorie, le relative modalità procedurali e i criteri per l'individuazione dei soggetti pubblici con i quali siglare l'accordo".

L'ordine delle graduatorie

La stessa sezione regionale di controllo della Corte dei conti, con la delibera n. 85/2019, ha ricordato il vincolo a che, nello scorrimento delle graduatorie, si rispetti l'ordine delle stesse. Leggiamo testualmente che "è opportuno evidenziare che lo scorrimento dell'altrui graduatoria dovrebbe essere effettuato con la massima trasparenza, per prevenire il fenomeno corruttivo che può annidarsi in tale attività, assicurando la piena conoscibilità degli eventuali scorrimenti delle graduatorie e, in ogni caso, seguendo rigorosamente l'ordine di merito della graduatoria da scorrere". Il che impedisce alle singole amministrazioni di dare corso a selezioni per scegliere nell'ambito delle graduatorie, tranne che le stesse siano riservate esclusivamente al primo di ogni graduatoria se il posto che si intende coprire è uno.

Indicazioni operative

È sicuramente possibile utilizzare per scorrimento le graduatorie di altri enti anche se le relative procedure selettive si sono concluse, ma questa deve essere intesa come una possibilità eccezionale, mentre in via ordinaria queste intese vanno stipulate prima della indizione del concorso o, al più, durante lo svolgimento delle relative prove. Appare quindi necessario che gli enti accedano in via preferenziale alla definizione di queste intese al tempo debito, mentre attualmente l'accordo è quasi sempre raggiunto solo dopo la conclusione del concorso.

Le amministrazioni che intendono utilizzare per scorrimento la graduatoria di altri enti si devono dare uno specifico regolamento. La disposizione di maggiore rilievo da introdurre è costituita dalla definizione dei criteri attraverso i quali scegliere l'ente con cui raggiungere questa intesa. Appare assolutamente necessario che questi criteri siano predefiniti e che siano rispettosi dell'ordine delle graduatorie. Per cui non si possono che nutrire numerosi dubbi sulla legittimità di clausole che prevedano la formulazione di avvisi di interesse cui gli idonei di altre graduatorie possono partecipare.

Come ricordato dai giudici contabili sardi, le amministrazioni che utilizzano la graduatoria di altre amministrazioni devono effettuare due verifiche preliminari: la validità della stessa e la equivalenza dei posti. Sulla validità delle graduatorie non si pongono particolari dubbi interpretativi, salvo sottolineare che le graduatorie approvate negli anni dal 2012 al 2017 sono utilizzabili fino al 30 settembre.

La esigenza di garantire il rispetto del principio della equivalenza dei posti merita alcuni specifici approfondimenti. Perché il profilo sia giudicato come equivalente occorre che il titolo di studio e gli eventuali requisiti ulteriori (quali ad esempio la iscrizione ad albi professionali) richiesti per l'accesso dall'esterno siano gli stessi e che le materie d'esame siano tra loro pienamente coerenti. In secondo luogo,

si deve ricordare che una graduatoria part time non può essere sicuramente utilizzata per scorrimento per un'assunzione a tempo pieno. Al tempo stesso, anche una graduatoria a tempo pieno non dovrebbe essere utilizzate per un'assunzione a tempo parziale, non essendovi identità tra i due posti. Si deve infine evidenziare che non sembrano esservi impedimenti per la utilizzazione di una graduatoria part time per un'assunzione sempre a tempo parziale, anche se non vi è piena corrispondenza nell'impegno orario.

Riforma TUEL: verso un sistema autonomistico?

tratto da Italia Oggi del 28.08.2020

Il sottosegretario all'Interno analizza alcuni dei punti centrali dell'attesa operazione Revisione Tuel, occasione unica – Variati: è il momento di ripensare il sistema autonomistico

La contesa del potere amministrativo tra regioni, province e comuni, il ruolo delle autonomie, il rafforzamento della posizione istituzionale di province e città metropolitane, un aggiornamento delle norme sugli enti locali. Il sottosegretario all'interno e componente della presidenza di Ali, Achille Variati, analizza alcuni punti centrali della tanto attesa revisione organica del Tuel.

Le autonomie locali vivono una frammentazione normativa e non al passo con le trasformazioni legate alle esigenze dei servizi nel territorio. Da dove si ripartirà per una revisione organica del Tuel che affronti contemporaneamente i nodi irrisolti e i limiti della Delrio?

Risposta. Il lavoro intrapreso dal governo, anche attraverso la costituzione di un gruppo di esperti presso il Mininterno, presieduto dal presidente emerito del consiglio di stato, Alessandro Pajno, mira, innanzitutto, a conseguire un obiettivo prioritario: quello di dare finalmente piena attuazione all'assetto costituzionale definito con la riforma del 2001, dando vita ad una vera e propria carta delle autonomie. La revisione organica del Tuel, quindi, non è dettata solo dall'esigenza di aggiornare l'insieme delle norme sugli enti locali che in questi anni si sono succedute, quanto invece essa è l'occasione per ripensare a fondo il sistema autonomistico del paese, affinché possa trovare piena corrispondenza rispetto ai principi costituzionali che la riforma di quasi 20 anni fa ha innovativamente introdotto. Si rendono necessari interventi che rafforzino, soprattutto per le province e le città metropolitane, la loro posizione istituzionale rispetto a quanto previsto dal legislatore statale con la legge 56/14. Le scelte concrete saranno valutate dal governo e dal parlamento, ovviamente, ma la strada maestra non può che essere questa, al fine di superare i limiti di quella frammentazione normativa di questi ultimi anni e, non ultimo, le scelte legislative che risentivano di una prospettiva volta a una ulteriore riforma costituzionale, che è venuta meno con il referendum nel 2016.

Quale ruolo per le province e le città metropolitane nell'ambito della riforma complessiva delle autonomie territoriali?

Senza dubbio, centrali nella revisione del Tuel saranno le norme relative proprio a province e città metropolitane, che sono state oggetto della disciplina legislativa più recente, concepita, però, quale normativa anticipatoria di una revisione costituzionale che non c'è più stata e che avrebbe previsto la soppressione delle province. Al riguardo non possiamo non constatare, come il tema dell'area vasta sia inevitabilmente tornato centrale, proprio perché le esperienze

maturate in questi ultimi anni hanno dimostrato come non si possa prescindere da un forte livello di governo intercomunale. Quindi, senza volere prefigurare una mera quanto inattuale restaurazione del passato, le province devono ritrovare la loro adeguata configurazione, in termini di funzioni, risorse e mezzi, nonché anche sul piano di una maggiore capacità rappresentativa dei territori, che assolva alla duplice finalità di garantire un più stretto legame con le comunità territoriali e, allo stesso tempo, sviluppare l'innovazione più recente che le ha configurate quali case dei comuni. Allo stesso tempo, il rafforzamento provinciale deve legarsi strettamente con la ulteriore qualificazione del ruolo delle città metropolitane, al fine di caratterizzarne la specificità, sia sul piano territoriale, che sul quello funzionale e della organizzazione di governo, rispetto ad aree che, per la loro peculiarità non possono essere equiparate, per bisogni, interessi e interrelazioni, alle altre aree vaste del paese. Peraltro, non va neppure sottaciuto il ruolo che i comuni, soprattutto quelli di minori dimensioni, sono chiamati a giocare attraverso una consapevole scelta associativa, che garantisca, per l'intero paese, una capacità effettiva della dimensione comunale nell'esercizio del ruolo fondamentale che la Costituzione ad essi attribuisce. Solo così avremo un sistema autonomistico organico, connotato da un forte ruolo comunale, e da una dimensione di governo di area vasta ordinato ed efficace.

La contesa del potere amministrativo tra regioni, province e comuni è problema che riguarda la vita quotidiana degli enti. Va affrontato e risolto.

L'amministrazione al servizio dei cittadini deve, per quanto possibile e in relazione alla dimensione delle funzioni e all'adeguatezza degli enti, essere allocata a un livello quanto più prossimo ai cittadini. È un obiettivo, non solo di mera organizzazione amministrativa o funzionale, ma di piena realizzazione di quel sistema autonomistico che vogliamo

realizzare, e che chiama anche le regioni a compiere tutte le scelte più opportune e adeguate affinché vengano riallocate le competenze a favore degli enti locali. Le regioni hanno un complesso compito legislativo e programmatico, ma devono lasciare il potere amministrativo il più possibile agli enti locali.

Le assunzioni di personale nelle Comunità Montane

tratto da risponde.leggiditalia.it

Si chiede se il nuovo D.M. 17 marzo 2020, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni, sia o meno applicabile alle Comunità Montane (qualificate come unioni di comuni dall'art. 27 del TUEL). L'ambito soggettivo di applicazione di detta novella normativa, parrebbe limitato ai soli comuni e, infatti: – lo stesso D.M. 17 marzo 2020, nell'epigrafe, indica solo "il personale a tempo indeterminato dei comuni" e, nell'art. 1, co. 2, specifica che "Le disposizioni... si applicano ai comuni...", – l'art. 33, comma 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34, di cui il D.M. 17 marzo 2020 costituisce attuazione, si riferisce esclusivamente ai comuni e i commi precedenti sono riferiti alle regioni (comma 1) e alle province/città metropolitane (comma 1-bis). Orbene, se si esclude – per come sembrerebbe -l'applicabilità alle comunità montane/unioni di comuni della novellata normativa sulle capacità assunzionali dei comuni, qual potrebbe essere la normativa applicabile, se non quella precedente al D.M. 17 marzo 2020?

Per rispondere al quesito proposto, come giustamente

segnalato, non possiamo che rifarci alla lettura della previsione normativa e pertanto evidenziare come quanto disciplinato dall'art. 33, comma 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34 e del D.M. 17 marzo 2020 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 27 aprile 2020 (nonché quanto descritto nella successiva circolare applicativa) non è applicabile alle Unioni, ai Consorzi o alle Comunità Montane (come qualificati dal TUEL), ma esclusivamente ai Comuni.

Per ciò che concerne la seconda domanda posta all'attenzione, per le Unioni dei Comuni/Comunità montane non possono che applicarsi, in riferimento alla capacità assunzionale, le seguenti norme che non sono state in alcun modo abrogate (in attesa di eventuali e futuri interventi da parte del legislatore):

– il comma 229 dell'art. 1, L. n. 208/2015: “a decorrere dall'anno 2016, fermi restando i vincoli generali sulla spesa di personale, (...) le unioni di comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite del 100 per cento della spesa relativa al personale di ruolo cessato dal servizio nell'anno precedente”;

– l'art. 32, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 (TUEL) che prevede che “i comuni possono cedere integralmente o parzialmente i propri spazi assunzionali all'unione di cui fanno parte”.

Pertanto, appare chiaro come, oltre al 100% del turnover previsto dalla norma speciale di cui al comma 229 dell'art. 1, L. n. 208/2015, le unioni dei comuni potranno vedersi trasferire dai comuni facenti parte anche i nuovi “spazi di limite” come disciplinati dalla nuova normativa già richiamata.

In aggiunta a questi spazi, va ricordato che l'art. 33, comma 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34 e il relativo decreto ministeriale prevedono per i Comuni sotto i cinquemila abitanti che si collocano nella fascia virtuosa al di sotto della percentuale della Tabella 1, ma che non riescono con la capacità che ne deriva a completare nemmeno un'assunzione, un «bonus»: potranno cioè espandere fino a 38.000 euro la capacità assunzionale derivante dal loro calcolo, una-tantum e

potendola sfruttare entro il 2024, a patto che l'assunzione sia effettuata dal Comune e che questo comandi poi l'unità in favore dell'Unione, che si farà carico del costo relativo.

Assunzioni, occhio alle sanzioni

tratto da Italia Oggi del 21.08.2020

Illegittimo prevedere un ampliamento degli organici in violazione dei vincoli imposti

Il mancato rispetto dei vincoli alle capacità assunzionali comporta la soggezione al rischio di un referto negativo sulla gestione da parte della Corte dei conti e la progressiva riduzione delle assunzioni. Senza escludere possibili nullità delle assunzioni.

La combinazione delle previsioni contenute nell'articolo 33, comma 2, del dl 34/2019 e del dm 17.3.2020 pone una serie di obblighi o divieti in tema di assunzioni, non accompagnati da sanzioni esplicitamente disposte. L'assenza di sanzioni è in generale un difetto delle norme che impongono vincoli, poiché manca la spinta a rispettarli.

I comuni hanno gradito poco il nuovo sistema di disciplina delle facoltà assunzionali che, fondato sulla sostenibilità della spesa di personale in base alle entrate, per molti implica una riduzione delle assunzioni rispetto al sistema del turn over. Non rilevando sanzioni espresse, alcuni enti locali prendono in seria considerazione la possibilità di assumere comunque anche oltre i vincoli disposti dalla normativa.

A ben vedere, però, le sanzioni ci sono. Pensiamo ad un comune appartenente alla prima fascia e, quindi, in grado di incrementare il rapporto tra spesa di personale e media triennale delle entrate correnti al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità. Tale incremento non deve portarlo, però, ad andare oltre i valori soglia previsti dal dm 17.3.2020. Se, tuttavia, il comune sfora con assunzioni in più rispetto a

quelle possibili, qual è la sanzione? È implicita: il comune passa dalla prima alla seconda fascia, alla quale appartengono i comuni il cui rapporto spesa/entrate sia superiore al valore soglia della prima fascia ed inferiore ai valori soglia della terza fascia.

Di conseguenza, il comune passato in seconda fascia non potrà più aumentare la spesa per assunzioni a tempo indeterminato e sarà soggetto al divieto di incrementare il valore del rapporto spesa di personale/entrate rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. Per tornare «virtuoso», quel comune dovrà ridurre la spesa di personale o incrementare le entrate.

Il comune di seconda fascia che violando il divieto visto prima si venga a trovare in terza fascia che conseguenze subisce? Quella di dover assicurare la riduzione annuale del rapporto spesa/entrate entro il 2025, in assenza della quale dal 2025 potrà assumere solo entro il 30% del turn over.

Il sistema contiene «disincentivi» a violare i suoi vincoli. Inoltre, laddove gli enti per rimediare al peggioramento del rapporto spesa di personale/entrate ritenessero di incrementare queste ultime, si espongono alla «sanzione» politica da parte dell'elettorato.

Per altro, l'ente che peggiora la propria situazione passando dalla prima alla seconda fascia o comunque non rispettando gli obblighi imposti agli enti della seconda e terza, viola principi di gestione contabile, che dovrebbero essere precisati nel documento unico di programmazione.

Le conseguenze sono che i revisori dei conti dovrebbero negare il visto ad un Dup mirato a sfiorare i vincoli e a segnalare le assunzioni che peggiorano il rapporto spesa/entrate alla Corte dei conti.

Questa, in ogni caso, può valutare in sede di controllo sulla gestione il rispetto degli obiettivi di gestione connessi al personale ed esprimere un referto negativo inviato al consiglio, invitandolo ad adottare le azioni necessarie per rispettare i vincoli imposti dalla norma. Ed è evidente che a quel punto la reiterazione delle violazioni espone poi il comune ad azioni di responsabilità erariale.

Del resto, l'articolo 6 del dlgs 165/2001 dispone, al comma 2, che il piano triennale dei fabbisogni «indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti

delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente».

Dunque, prevedere un piano che violi i vincoli imposti dal sistema è un'ulteriore illegittimità. Che si presta ad una sanzione, in questo caso espressa, posta sempre dal medesimo articolo 6, comma 6: «Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale». In apparenza, la disposizione colpisce la mancata adozione del piano triennale dei fabbisogni. Tuttavia, essa pare debba estendersi non solo al caso di assenza del piano, ma anche all'ipotesi di piano le cui previsioni violino i limiti alle facoltà assunzionali. Quindi, assunzioni in contrasto col nuovo sistema non sono da considerare del tutto al riparo da possibili rilievi di nullità.