Scuola: autorizzata la deroga alla spesa per assunzioni a tempo determinato

Il Consiglio dei ministri n. 63, ha approvato il decreto legge che introduce disposizioni urgenti per la pulizia e la disinfezione dei locali adibiti a seggio elettorale e per il regolare svolgimento dei servizi educativi e scolastici gestiti dai Comuni.

In considerazione della situazione pandemica e del rischio di contagio da Coronavirus connesso allo svolgimento dei compiti istituzionali, il testo istituisce nello stato di previsione del Ministero dell'Interno un fondo con una dotazione di 39 milioni di euro per l'anno 2020, destinato a interventi di sanificazione dei locali sedi di seggio elettorale in occasione delle consultazioni elettorali e referendarie del mese di settembre 2020.

Inoltre, al fine di assicurare il regolare svolgimento dei servizi educativi e scolastici gestiti direttamente dai Comuni, anche in forma associata, nonché l'attuazione delle misure finalizzate alla prevenzione e al contenimento dell'epidemia, **si prevede che la maggiore spesa sostenuta dai Comuni, rispetto a quella dell'anno 2019, per personale educativo, scolastico e ausiliario con contratti di lavoro subordinato a tempo determinato non si computi nel calcolo dei limiti di spesa previsti per le forme di lavoro flessibile dall'articolo 9, comma 28, del decreto legge n. 78 del 2010.**

Assunzioni di personale nei Comuni: circolare FP sul decreto attuativo

Circolare sul decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell'articolo 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni

Premessa.
Il c.d. Decreto Crescita (decreto-legge n. 34/2019), all'art. 33, ha introdotto una modifica significativa della disciplina relativa alle facolta' assunzionali dei comuni, prevedendo il superamento delle attuali regole fondate sul turn over e l'introduzione di un sistema maggiormente flessibile, basato sulla sostenibilita' finanziaria della spesa di personale.

A seguito di intesa in Conferenza Stato-citta' in data 11 dicembre 2019 e tenuto conto di quanto deliberato dalla Conferenza medesima in data 30 gennaio 2020, e' stato adottato il decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno 17 marzo 2020 (di seguito «decreto attuativo») recante **«Misure per la definizione delle capacita' assunzionali di personale a tempo indeterminate dei comuni»** disponendo specificatamente l'entrata in vigore del provvedimento a decorrere **dal 20 aprile 2020**, in luogo della data del 1° gennaio 2020 come previsto inizialmente, al fine di cosi' regolare meglio il passaggio al nuovo regime.

Il decreto attuativo, oltre alla decorrenza del nuovo regime, disciplina i seguenti ambiti:
1. specificazione degli elementi che contribuiscono alla determinazione del rapporto spesa di personale/entrate

correnti al netto del fondo crediti di dubbia esigibilita' stanziato in bilancio di previsione;
2. individuazione delle fasce demografiche e dei relativi valori-soglia;
3. determinazione delle percentuali massime di incremento annuale.

1.1 Decorrenza del decreto attuativo.
«Art. 1. (Finalita', decorrenza, ambito soggettivo). – 1. Il presente decreto e' finalizzato, in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, ad individuare i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilita' stanziato in bilancio di previsione, nonche' ad individuare le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetto valori soglia.
2. Le disposizioni di cui al presente decreto e quelle conseguenti in materia di trattamento economico accessorio contenute all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, si applicano ai comuni con decorrenza dal 20 aprile 2020.».
Il nuovo regime sulla determinazione della capacita' assunzionale dei comuni previsto dall'art. 33, comma 2, del citato decreto-legge n. 34/2019 si applica a decorrere dal 20 aprile 2020. Al fine di non penalizzare i comuni che, prima della predetta data, hanno legittimamente avviato procedure assunzionali, con il previgente regime, anche con riguardo a budgets relativi ad anni precedenti, si ritiene che, con riferimento al solo anno 2020, possano esser fatte salve le predette procedure purche' siano state effettuate entro il 20 aprile le comunicazioni obbligatorie ex art. 34-bis della

legge n. 165/2001 e successive modifiche ed integrazioni, sulla base dei piani triennali del fabbisogno e loro eventuali aggiornamenti secondo la normativa vigente. Quanto precede solo ove siano state operate le relative prenotazioni nelle scritture contabili (principio contabile 5.1 di cui al paragrafo n. 1 dell'allegato 4.2 al decreto legislativo n. 118/2011). Attesa la finalita' di regolare il passaggio al nuovo regime, la maggiore spesa di personale rispetto ai valori soglia, derivante dal far salve le predette procedure assunzionali gia' avviate, e' consentita solo per l'anno 2020. Pertanto, a decorrere dal 2021, i comuni di cui al comma 3 dell'art. 6 del decreto attuativo, che, sulla base dei dati 2020, si collocano, anche a seguito della maggiore spesa, fra le due soglie assumono – come parametro soglia a cui fare riferimento nell'anno successivo per valutare la propria capacita' assunzionale – il rapporto fra spesa di personale ed entrate correnti registrato nel 2020 calcolato senza tener conto della predetta maggiore spesa del 2020. I comuni di cui al comma 1 dell'art. 6 del decreto attuativo, che si collocano sopra la soglia superiore, nel 2021 devono conseguire un rapporto fra spesa di personale ed entrate correnti non superiore a quello registrato nel 2020 calcolato senza tener conto della predetta maggiore spesa del 2020.

Si richiama l'attenzione dei comuni sulla circostanza che la possibilita' di derogare transitoriamente, per far salve le procedure assunzionali in corso, ai valori di spesa derivanti dalle soglie e' consentita nel primo anno di applicazione ma non negli anni successivi, pertanto, nel procedere alle maggiori assunzioni, e' necessaria una valutazione circa la capacita' di rientro nei limiti di spesa del 2021 fissati dalla norma.
Il decreto attuativo chiarisce che, anche le disposizioni in materia di trattamento economico accessorio contenute nell'art. 33 del decreto-legge n. 34 del 2019, si applicano con la medesima decorrenza definita per il nuovo regime assunzionale (art. 1, comma 2). Sotto questo profilo, nelle

premesse del decreto stesso e’ contenuta l’importante specificazione secondo cui «e’ fatto salvo il limite iniziale qualora il personale in servizio e’ inferiore al numero rilevato al 31 dicembre 2018». Cio’ significa che il predetto limite iniziale non e’ oggetto di riduzione in caso di cessazioni superiori alle assunzioni di personale a tempo indeterminato realizzatesi in vigenza del richiamato art. 33 del decreto-legge n. 34/2019.

1.2 Specificazione degli elementi che contribuiscono alla determinazione del rapporto spesa/entrate.

«Art. 2. (Definizioni). — 1. Ai fini del presente decreto sono utilizzate le seguenti definizioni: a) spesa del personale: impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all’art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonche’ 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; b) entrate correnti: media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilita’ stanziato nel bilancio di previsione relativo all’ultima annualita’ considerata.».

L’art. 2 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 uniformita’ 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,

nonche’ i codici spesa U1.03.02.12.001; U1.03.02.12.002; U1.03.02.12.003; U1.03.02.12.999. Per «entrate correnti» si intende la media degli accertamenti di competenza riferiti ai primi tre titoli delle entrate, relativi agli ultimi tre rendiconti approvati, considerati al netto del FCDE stanziato nel bilancio di previsione relativo all’ultima annualita’ considerata, da intendersi rispetto alle tre annualita’ che concorrono alla media.
Deve essere, altresi’, evidenziato che il FCDE e’ quello stanziato nel bilancio di previsione, eventualmente assestato, con riferimento alla parte corrente del bilancio stesso.
Al fine di determinare, nel rispetto della disposizione normativa di riferimento e con certezza ed uniformita’ 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.
Nel caso dei comuni che hanno optato per l’applicazione della tariffa rifiuti corrispettiva secondo l’art. 1, comma 668, della legge n. 147/2013 e hanno in conseguenza attribuito al gestore l’entrata da Tari corrispettiva e la relativa spesa, la predetta entrata da Tari va contabilizzata tra le entrate correnti, al netto del FCDE di parte corrente, ai fini della determinazione del valore soglia.

1.3 Individuazione delle fasce demografiche e dei relativi valori-soglia: casistiche applicative.
Il decreto attuativo individua due distinte soglie, in relazione alle quali sono ipotizzabili le tre fattispecie che di seguito si illustrano.
Prima fattispecie: comuni con bassa incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti, ai quali e’ riconosciuta una capacita’ di spesa aggiuntiva per assunzioni a tempo indeterminato.
«Art. 4. (Individuazione dei valori soglia di massima spesa

del personale). – 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, 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 potenzialita’ espansiva della spesa esplichera’ i suoi effetti progressivamente, secondo incrementi annuali indicati nel successivo paragrafo 2.4, a cui si rinvia, relativo alla definizione delle percentuali massime di incremento annuale (individuate dall’art. 5 del decreto attuativo).

Seconda fattispecie: comuni con elevata incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti, ai quali e’ richiesto di attuare una riduzione del rapporto spesa/entrate.
«Art. 6. (Individuazione dei valori soglia di rientro della maggiore spesa del personale). – 1. 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 del presente comma 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.

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%

2. 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 del presente comma, applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.
3. …omissis …».
La seconda casistica riguarda gli enti nei quali si registra un’elevata incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti, quindi enti con un alto grado di rigidita’ del

proprio bilancio. A tal fine il decreto attuativo, all’art. 6, individua una seconda e piu’ elevata soglia per ciascuna fascia demografica (superiore di 4 punti percentuali rispetto alle soglie di cui all’art. 4). I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le Entrate correnti risulti superiore al valore-soglia di cui all’art. 6, sono tenuti ad adottare un percorso di graduale riduzione annuale del predetto rapporto, fino al conseguimento del valore soglia. A tal fine 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.
Nell’eventualita’ 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 gia’ previsto dall’art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34/2019.

Terza fattispecie: comuni con moderata incidenza della spesa di personale.
«Art. 6. (Individuazione dei valori soglia di rientro della maggiore spesa del personale). – 1. … omissis… 2. … omissis…
3. I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le Entrate correnti, secondo le definizioni dell’art. 2, risulta compreso fra i valori soglia per fascia demografica individuati dalla tabella 1 del comma 1 dell’art. 4 e dalla tabella 3 del presente comma.». Rientrano nella terza casistica i comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale e le Entrate correnti risulta compreso fra i valori soglia individuati dall’art. 4, comma 1, e dall’art. 6, comma 1, del decreto attuativo per ciascuna fascia demografica. I comuni che si collocano in questa fascia intermedia possono incrementare la propria spesa di personale solo a fronte di un incremento delle entrate correnti tale da lasciare invariato il predetto rapporto. Questi comuni, in ciascun esercizio di riferimento, devono assicurare un rapporto fra spesa di personale ed entrate correnti non superiore a quello calcolato sulla base dell’ultimo rendiconto approvato.

1.4 Determinazione delle percentuali massime di incremento «Art. 5 (Percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio). – 1. In sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all’art. 4, comma 2, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell’art. 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla seguente Tabella 2, 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 e del valore soglia di cui all’art. 4, comma 1:

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 250.000| | | | | |
|a 1.499.999 abitanti| 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%
+----------+----------+----------+--------+-------+-------+

2. Per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facolta' assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1 di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.
3. … omissis…».
Rispetto a quanto specificato al precedente paragrafo, i comuni che si collocano nella prima casistica, e che cioe' rilevano nell'anno di riferimento un'incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti inferiore al valore-soglia definito dall'art. 4 del decreto attuativo, possono incrementare annualmente la spesa del personale registrata nel 2018, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla tabella introdotta dall'art. 5 del decreto medesimo, e fermo in ogni caso il rispetto del valore-soglia. Si fa presente che i valori percentuali riportati in tabella rappresentano un incremento rispetto alla base «spesa di personale 2018», per cui la percentuale individuata in

ciascuna annualita’ successiva alla prima ingloba la percentuale degli anni precedenti. Si tratta di una misura finalizzata a rendere graduale la dinamica di crescita della spesa di personale, comunque nei limiti massimi consentiti dal valore-soglia di riferimento.
Tale limitazione alla dinamica di crescita puo’ tuttavia essere derogata, e quindi superata, nel caso di comuni che abbiano a disposizione facolta’ assunzionali residue degli ultimi cinque anni (c.d. resti assunzionali). Cio’ vuol dire che il comune puo’ utilizzare i propri resti assunzionali anche in deroga ai valori limite annuali di cui alla Tabella 2 del decreto attuativo, in ogni caso entro i limiti massimi consentiti dal valore soglia di riferimento.
Si evidenzia che, per rendere possibile l’utilizzo effettivo delle risorse che si liberano in applicazione della nuova disciplina, l’art. 6 specifica che «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’art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296».
1.5 Ulteriori misure per i piccoli comuni e le Unioni. «Art. 5. (Percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio). – 1. … omissis…
2. … omissis…
3. Per il periodo 2020-2024, i comuni con meno di 5 mila abitanti, che si collocano al di sotto del valore soglia di cui alla Tabella 1 dell’art. 4 comma 1 di ciascuna fascia demografica, che fanno parte dell’«Unione di comuni» prevista dall’art. 32 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, e per i quali la maggior spesa per personale consentita dal presente articolo risulta non sufficiente all’assunzione di una unita’ di personale a tempo indeterminato, possono, nel periodo 2020-2024, incrementare la propria spesa per il personale a tempo indeterminato nella misura massima di 38.000 euro non cumulabile, fermi restando i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell’equilibrio di bilancio asseverato dall’organo di

revisione. La maggiore facolta' assunzionale ai sensi del presente comma e' destinata all'assunzione a tempo indeterminato di una unita' di personale purche' collocata in comando obbligatorio presso la corrispondente Unione con oneri a carico della medesima, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale previsto per le Unioni di comuni.».

Il comma 3 dell'art. 5 del decreto attuativo detta disposizioni specifiche per i piccoli comuni. Per il periodo 2020-2024, i comuni con meno di 5.000 abitanti, che si collocano al di sotto del valore soglia definito dall'art. 4 (valore-soglia piu' basso), che fanno parte di Unioni di comuni, e per i quali la maggior spesa di personale consentita dal decreto non risulterebbe sufficiente all'assunzione di almeno una unita' di personale a tempo indeterminato, hanno la facolta' incrementare la propria spesa nella misura massima di 38.000 euro (costo medio lordo stimato per un dipendente a tempo pieno e indeterminato), al fine di assumere a tempo indeterminato un'unita' di personale da collocare in comando obbligatorio presso l'Unione, con oneri a carico della stessa.

2. Effetti della nuova disciplina in materia di mobilita'. La definizione delle facolta' assunzionali ancorate alla sostenibilita' finanziaria implica una necessaria lettura orientata della norma recata dall'art. 14, comma 7, del decreto-legge n. 95/2012, secondo cui «le cessazioni dal servizio per processi di mobilita' … non possono essere calcolate come risparmio utile per definire l'ammontare delle disponibilita' finanziarie da destinare alle assunzioni o il numero delle unita' sostituibili in relazione alle limitazioni del turn over». Si tratta di una disposizione che e' riconducibile alla regolamentazione delle facolta' assunzionali basata sul turnover, con la conseguenza che la stessa deve ritenersi non operante per i comuni che siano pienamente assoggettati alla vigenza della disciplina fondata sulla sostenibilita' finanziaria. Conseguentemente le amministrazioni di altri comparti, nonche' province e citta' metropolitane, che acquisiranno personale in mobilita' da

comuni assoggettati alla neo-introdotta normativa non potranno piu' considerare l'assunzione neutrale ai fini della finanza pubblica, ma dovranno effettuarla a valere sulle proprie facolta' assunzionali. Quanto precede al fine di assicurare la neutralita' della procedura di mobilita' a livello di finanza pubblica complessiva. In termini operativi, sara' necessario che – nell'ambito dei procedimenti di mobilita' extra compartimentali e nella programmazione triennale del fabbisogno di personale – si dia espressamente conto di tale circostanza.
Viceversa, la norma continua a essere operante per gli enti che – secondo le modalita' precedentemente indicate – continuano ad applicare transitoriamente la previgente normativa.

Le capacità assunzionali ed il salario accessorio delle posizioni organizzative

Le amministrazioni comunali prive di dirigenti **possono continuare a destinare una parte delle proprie capacità assunzionali all'aumento del salario accessorio delle posizioni organizzative** in essere alla data di entrata in vigore del CCNL 21 maggio 2018.

Sono queste le indicazioni che, in modo consolidato, vengono fornite dalle sezioni regionali di controllo della magistratura contabile. Esse assumono, quindi, che le disposizioni di cui **all'articolo 11 bis, comma 2, del d.l. n. 135/2018** che consentono di aumentare le somme destinate al finanziamento del salario accessorio delle posizioni

organizzative in essere nell'ente in deroga al tetto del salario accessorio, **continuano ad essere pienamente applicabili**, non essendo state abrogate, neppure implicitamente, dalla entrata in vigore delle nuove regole sulle capacità assunzionali di cui all'articolo 33 del d.l. n. 34/2019.

Anzi, per le amministrazioni virtuose, che ricordiamo sono quelle che possono aumentare la propria spesa del personale entro i tetti fissati dal Decreto dei Ministri della Pubblica Amministrazione, dell'Economia e delle Finanze e dell'Interno del 17 marzo 2020, ciò si traduce in un ampliamento delle somme a propria disposizione.

Ricordiamo che in modo consolidato le Corti dei conti ritengono che q**uesto incremento non possa essere utilizzato per finanziare la istituzione di nuove posizioni organizzative**, anche negli enti senza dirigenza; il che finisce con il determinare un limite assai rilevante alla autonomia organizzativa delle singole amministrazioni.

È danno erariale l'assenza di differenziazione nella valutazione dei dipendenti

(estratto da: La Gazzetta degli Enti Locali)

La sentenza della Corte dei conti, Sezione giurisdizionale per la Lombardia 27 agosto 2020, n. 132 evidenzia la produzione del danno erariale conseguente alla violazione dell'obbligo imposto dall'articolo 18, comma 2, del d.lgs. 150/2009 di differenziare la valutazione dei dipendenti.

Nel caso di specie, la sentenza entra in un quadro di condanne più ampio, che ha riguardato le valutazioni del 2011 presso la provincia di Pavia, ove il presidente aveva assegnato a tutti i dirigenti la medesima valutazione o ove, sulla base di un sistema organizzativo eufemisticamente qualificabile come bizzarro, i dirigenti di vertice hanno valutato i dirigenti in posizione organizzativa (sic) adeguandosi all'appiattimento valutativo del presidente.

La sostanza è questa: *"L'**illiceità** dell'erogazione del trattamento stipendiale accessorio (in particolare dell'indennità di risultato dirigenziale) **in assenza di una differenziazione basata sull'analisi dei risultati gestionali** costituisce ius receptum nella giurisprudenza della Corte dei conti (tra i tanti pronunciamenti, si vedano Corte dei conti, Sez. I App. n.241/2018; id. sez. III App. n.609/2016; id., Sez. Puglia, n.217/2019; id., III App., n.301/2015; id, Sez. Veneto, n.481/2009), con conseguente **perfezionamento, nel caso di specie, di un'ipotesi di responsabilità erariale***".

Scrive inoltre la Corte: *"Il fondamento dell'illecito consiste **nell'aver sostanzialmente annientato la valutazione dei dirigenti** ed aver disposto, in palese assenza di motivazione ed a fronte, per contro, della **laboriosa istruttoria** precedentemente espletata con riguardo alle attività svolte all'interno dei singoli settori (ancorchè rivelatasi carente ed insufficiente secondo i rappresentanti del Nucleo di Valutazione) un giudizio di attribuzione del massimo punteggio a tutti i dirigenti in posizione organizzativa*".
Si rappresenta in concreto una situazione estremamente frequente: gli enti adottano complicati sistemi di valutazione ed attribuzione dei punteggi, richiedenti appunto istruttorie laboriose, produzione di documenti, necessità di contraddittorio con i destinatari, schede, proposte, interventi dell'organo di governo. Un polverone (favorito

dalle velleitarie disposizione normative) dietro il quale, poi, nascondere appunto l'annientamento della valutazione: attribuire a tutti la stessa valutazione significa non valutare.

Apporto del Nucleo di valutazione. La Procura contabile aveva poggiato l'illiceità della valutazione appiattita ed uguale per tutti anche sulla base dell'assenza della sottoscrizione delle schede da parte del Nucleo di valutazione.

La sentenza, tuttavia, non dà molto rilievo a questo aspetto. Afferma che la responsabilità amministrativa non sia dipesa dalla necessità o meno dell'intervento del Nucleo, bensì dalla valutazione rapportata al massimo per tutti in modo non differenziato.

Iniziativa del presidente della provincia. Del resto, l'idea di valutare tutti i dirigenti al massimo è del presidente della provincia di Pavia, che, pur tenendo conto dell'istruttoria valutativa, ha ritenuto comunque di procedere in tal modo, in relazione alla "particolare contingenza gestionale del 2011".

Non risulta ancora chiaro, negli Enti locali, che sebbene il Nucleo di valutazione o l'Organismo indipendente di valutazione elabori una "proposta" di valutazione rivolta all'organo di governo, questo non ha la possibilità di annullare totalmente gli esiti di un'azione integralmente di carattere tecnico.

La proposta dei valutatori non è definita vincolante dalla norma, il che dà spazio per eventuali interlocuzioni tra organo di governo e valutatore, allo scopo di comprendere meglio gli esiti e poterli mettere anche in discussione. Ma, allo scopo, nel rispetto della dialettica tra proposta e provvedimento finale, tale ultimo potrebbe sconvolgere la proposta solo con una motivazione profonda, del medesimo valore e tenore tecnico.

È da escludere che l’organo di governo disponga di un potere apodittico di stravolgimento totale dell’operato dell’organo valutatore, come avvenuto nel caso di specie.

Obbligo di differenziazione. La sentenza colpisce la violazione dell’obbligo imposto in maniera molto chiara dall’articolo 18, comma 2, del d.lgs 150/2009 (norma tra le più violate dell’ordinamento): *“**E’ vietata la distribuzione in maniera indifferenziata** o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla performance in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del presente decreto*”.

Nonostante ciò, molte amministrazioni violano questo espresso come questo, forse per la presunta assenza di sanzioni. Ma, al di là della circostanza che la sanzione c’è, come dimostra la sentenza, è sufficientemente chiaro che in ogni caso il principio di legalità dell’azione amministrativa vincola le scelte e non consente di violare le norme.

In ogni caso, c’è da chiedersi se la corretta applicazione delle previsioni contrattuali che obbligheranno anche per la dirigenza a differenziare la valutazione individuale con una quota non inferiore al 30% del valore medio pro-capite delle valutazioni escluderà, in futuro, la responsabilità per inadempimento alla prescrizione normativa.

Prescrizione. La sentenza ribadisce che la prescrizione di fatti dannosi per l’erario non decorre dal loro compimento, bensì dalla conoscibilità effettiva ed utile per porvi rimedio.

Nel caso di specie, l’illecita distribuzione dei premi è stata disvelata solo a seguito dell’ispezione ministeriale; quindi la prescrizione decorre dagli esiti di questa, anche se svolta anni dopo l’adozione dei provvedimenti dannosi.

Dirigenti p.o. La provincia di Pavia si era organizzata distinguendo dirigenti di vertice e dirigenti in posizione

organizzativa, di fatto configurata come fossero posizioni organizzative del comparto, ma retribuiti con stipendio da dirigenti.

Un paradosso insensato, tanto più che il sistema di valutazione della provincia di Pavia prevedeva che il sistema di valutazione dei dirigenti p.o. fosse omologato appunto a quello dei funzionari in posizione organizzativa. Si tratta di una violazione clamorosa dei contratti collettivi e delle disposizioni normative connesse alle prerogative dirigenziali.

La Corte non si esprime esplicitamente su questo sistema fortemente viziato di configurare la dirigenza, ma scrive: "*avuto riguardo al quadro normativo di riferimento, deve riconoscersi che l'assetto ordinamentale non risultava obiettivamente chiaro in ordine alla possibilità che i dirigenti non apicali degli enti locali potessero essere valutati direttamente dal dirigente di vertice alla stregua dei funzionari in p.o. e senza l'intervento di un organo terzo di controllo. Da un lato effettivamente la disciplina dell'Organismo Indipendente di Valutazione della performance di cui all'art.14 D.Lgs. n.150/2009, prevedeva e prevede che la valutazione di tale organo sia limitata ai dirigenti di vertice, dall'altro lato, tale disciplina non trovava invero applicazione diretta presso la Provincia di Pavia, la quale continuava a regolare le attività di controllo tramite i Nuclei di Valutazione previsti dalle previgenti norme sopra richiamate. Le disposizioni regolamentari interne non prevedevano differenziazioni di regime tra 32 i dirigenti apicali ovvero in posizione organizzativa e l'indennità di risultato era disciplinata nel medesimo contesto procedimentale. Tuttavia la Provincia di Pavia, con la Deliberazione della Giunta n.74/2010, aveva previsto una assimilazione della valutazione dei dirigenti in p.o. a quella dei funzionari in p.o., prevedendo che questi ultimi venissero valutati dal dirigente sovraordinato*".

Responsabilità della dirigente condannata. Questo assetto

ordinamentale oggettivamente assurdo e viziato è, tra l'altro, all'origine della condanna pronunciata contro la dirigente che ha valutato un altro dirigente in p.o., sempre riconoscendo il massimo e senza alcuna specifica indagine valutativa, alla stregua di quanto deciso dal presidente della provincia per gli altri dirigenti.

La Corte tiene a precisare che si tratta di una responsabilità integralmente ascrivibile alla sola dirigente, molto chiaramente indotta alla piaggeria da una cattiva interpretazione del ruolo e delle funzioni della dirigenza e, in particolare, della sua autonomia tecnica.

Inoltre, nega, come del resto da sempre ritiene la magistratura contabile, che una presunta "copertura politica" possa esimere da responsabilità i dirigenti che, rinunciando alle prerogative d'ufficio, pensano di basare la loro gestione non sulle regole tecniche o sulle norme, bensì su mal concepite ed interpretate "linee politiche".

Mancata consulenza giuridica del segretario. La sentenza evidenzia che il segretario comunale è mancato al dovere di supportare con la propria funzione di consulenza giuridico amministrativa l'attività valutativa.
Questo, tuttavia, non rileva al fine di escludere la responsabilità della dirigente condannata, ma solo a ridurre del 10% il valore della somma da risarcire.

Programmazione della gestione. Il potere riduttivo è stato esercitato riducendo del 50% la determinazione del danno (corrispondente ovviamente al premio corrisposto) in ragione della circostanza che l'avvenuta programmazione delle attività consentiva anche a posteriori un minimo di valutazione dell'operato della dirigenza.
Infatti, evidenziano i giudici, "*può essere ritenuto equo limitare il danno erariale concretamente subito dall'ente ad una quota pari al 50% delle somme premiali erogate, in linea con la previsione delle Linee Guida interne (pag.5 di 6)*

secondo la quale ***il trattamento premiale per i risultati di gestione si sarebbe potuto ammettere a condizione che fosse stato superato il 50% degli obiettivi assegnati (circostanza questa ragionevolmente verificatasi in concreto, anche alla luce dell'intervenuta presa d'atto della Giunta Provinciale dei risultati raggiunti dai dirigenti)"***.

Al via le richieste di anticipo del TFS/TFR dei dipendenti pubblici

Sulla **Gazzetta Ufficiale** n. 221 del 5 settembre è stato pubblicato il Dpcm 19 agosto 2020 contente l'approvazione dell'**Accordo quadro** per il finanziamento bancario dell'**anticipo sulla liquidazione** dell'indennità di fine servizio (TFS, TFR altrimenti denominata e determinata) dei dipendenti pubblici, così come previsto dall'articolo 23, comma 2, del decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 marzo 2019, n. 26.

Il **Decreto** era stato annunciato dal Ministro Dadone nei giorni scorsi, assieme alla **piattaforma** telematica che servirà a gestire le richieste e l'intera procedura di erogazione.

Domanda di anticipo TFS/TFR

La domanda di anticipo TFS/TFR, sulla base della **certificazione** rilasciata da uno degli enti erogatori (INPS, ecc.) si presentata alla banca secondo il modello allegato e corredato dalla dichiarazione sullo stato di famiglia (sempre

allegato all’Accordo quadro). La mancata accettazione della richiesta di anticipo può essere causata soltanto dalla mancanza di requisiti risultante dalla domanda stessa.

Il Decreto contiene in allegato il **modello di domanda** di anticipo della liquidazione ed anche quello di richiesta di finanziamento contro cessione pro solvendo del TFR/TFS.

L’**importo** dell’anticipo è determinato sulla base degli importi dell’indennità al netto delle imposte. Il **tasso di interesse** annuo (non inferiore a 0,40%) è fisso, pari al rendimento medio dei titoli pubblici (Rendistato) con durata analoga al finanziamento, maggiorato di 0,40%. Ai fini delle condizioni del finanziamento, le banche aderenti possono offrire anche **condizioni** migliorative rispetto a quelle previste dall’Accordo.

I finanziamenti di anticipo TFS/TFR possono anche essere ceduti dalla banca, in tutto o in parte, ma conservando sempre le medesime **garanzie** che assistono i finanziamenti originari.

E’ possibile procedere con l’**estinzione** anticipata del finanziamento stesso (anche parziale), pagando per importi residui superiori a 10mila euro una **penale** massima dello 0,30% dell’importo rimborsato in anticipo.

Il provvedimento contempla le varie **casistiche** del caso, a partire dalle richieste avanzate dai dipendenti pubblici andati in pensione con la **Quota 100**.

MODULISTICA RICHIEDENTE

Di seguito sono disponibili i seguenti moduli:

- Richiesta di finanziamento contro cessione pro solvendo dell’indennità di fine servizio comunque denominata – Proposta contrattuale di finanziamento verso l’anticipo della liquidazione dell’indennità di fine servizio

comunque denominata ex art. 23, del dl n. 4, convertito con modificazioni dalla legge 28 marzo 2019, n.a 26 (scarica il documento).
- Domanda di anticipo della liquidazione del TFS/TFR, mediante finanziamento ex art. 23, del dl n. 4, convertito con modificazioni dalla legge 28 marzo 2019, n. 26 (scarica e compila).
- Autocertificazione dello stato di famiglia (scarica e compila).

Ai fini della **richiesta della certificazione del diritto all'anticipazione**, se l'ente che eroga il trattamento è l'INPS, la domanda dovrà essere presentata secondo le istruzioni indicate nell'apposita sezione del portale dell'Istituto.

il testo completo pubblicato in Gazzetta Ufficiale
(**leggere le pagg. 22-36**)

Anche il Tribunale di Ivrea conferma la non obbligatorietà del Fondo Perseo Sirio

A seguito della ben nota sentenza del Tribunale di Arezzo, il Tribunale di Ivrea ha confermato che i lavoratori dipendenti del Comune – nella fattispecie un agente di Polizia Locale – di mantenere l'iscrizione al proprio fondo pensionistico e conseguentemente di destinare al fondo stesso le quote di sua spettanza dei proventi di cui all'art.208 Dlgs. 285/92 (proventi delle sanzioni amministrative) maturate dopo il 21

maggio 2018.

In altri termini, il Tribunale di Ivrea ha dichiarato l'illegittimità della delibera con cui il Comune non consentiva ai lavoratori di poter mantenere la precedente adesione ad un Fondi diverso dal Perseo Sirio, per contrasto con l'art. 56 quater del CCNL Funzioni Locali del 21/5/2018.

Sentenza Ivrea fondo Perseo Sirio

Convocazione Videoconferenza per martedì 29 settembre

Come annunciato, per il **29 settembre alle ore 14 è convocata** una videoconferenza per organizzazione campagna per le prossime elezioni RSU.

L'invito alla partecipazione è rivolto a tutte le strutture e dirigenti CSA e FIADEL.

Convocazione

Anche Cisal tra i firmatari del Protocollo d’intesa per la Scuola

Ad integrazione e rettifica di quanto pubblicato dai mezzi di informazione riguardo le OO.SS. firmatarie del Protocollo d’Intesa “per garantire l’avvio dell’anno scolastico nel rispetto delle regole di sicurezza per il contenimento della diffusione di Covid 19”, stipulato il 6 agosto u.s., occorre precisare che fra di esse vi è anche la Cisal, tramite la propria sigla di riferimento per il comparto scuola ANIEF.

Di seguito il testo del protocollo.

Protocollo_di Intesa OO.SS: – Ministero Istruzione

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

Utili 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.

SPID: nuova modalità di

accesso ai servizi del Ministero del Lavoro

A partire dal 15 novembre 2020 si accederà a **tutti i servizi online** del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali **esclusivamente tramite SPID**, il Sistema Pubblico di Identità Digitale. Pertanto, **non sarà più possibile utilizzare le precedenti credenziali del portale informativo e di servizio, Cliclavoro**.

Il Dicastero entra così nel novero di quelle amministrazioni pubbliche che consentono ai cittadini di accedere, con le credenziali SPID o elDAS per i Paesi stranieri aderenti, al portale ministeriale per l'erogazione dei servizi. Per gli altri Paesi stranieri che non adottano eIDAS resta la possibilità di accesso ai servizi digitali previa registrazione al portale.

"L'importante intervento di digitalizzazione – dichiara il **Ministro Nunzia Catalfo** – si colloca all'interno di un più ampio percorso di rinnovamento tecnologico dell'Amministrazione, avviato nel 2008 e proseguito negli anni, per far fronte alle sfide imposte dalla trasformazione digitale. Le nostre abitudini stanno cambiando in fretta, coinvolte nel processo di trasformazione digitale; la tecnologia è sempre più presente nelle nostre vite. L'accesso ai servizi online è una prassi sempre più diffusa ed è quindi necessario stare al passo coi tempi, parlare ai cittadini in un'unica lingua innovativa e per far ciò è importante uniformare i processi".

Come è noto, il Ministero era già pronto "a transitare" verso un unico sistema di autenticazione nei primi mesi dell'anno in corso, ma il sopraggiungere dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 ne ha impedito l'avviamento previsto lo scorso marzo. "Tuttavia – prosegue il Ministro – adesso è prioritaria

l’esigenza di accelerare sulla trasformazione digitale e sulla possibilità di erogare servizi telematici, come recentemente confermato dal Decreto Semplificazioni”. “In questa direzione – conclude Catalfo – abbiamo avviato un confronto sul tema con il Ministero per l’Innovazione Tecnologica e la Digitalizzazione, l’Agenzia per l’Italia Digitale (AGID) e l’INPS, concordando che da metà novembre non sarà più possibile accedere ai servizi digitali del Ministero utilizzando strumenti di autenticazione diversi da SPID”.

Il Sistema Pubblico di Identità Digitale sarà così l’unico strumento di autenticazione che consentirà ai cittadini, pubbliche amministrazioni e imprese di interagire non solo con il Ministero, ma anche con l’intero sistema pubblico e con i soggetti privati che aderiscono, costituendo di fatto un sistema aperto agli sviluppi europei.