

Norme & Tributi Autonomie locali e Pa

50%

LA RISERVA NEI CONCORSI
Il Dl 75/2023 ha previsto nei Comuni la possibilità di stabilizzare i precari che matureranno 36 mesi di anzianità entro il 2026 con una riserva non

superiore al 50% nei concorsi. La chance riguarda anche i dirigenti e consente anche la stabilizzazione di molti dipendenti e dirigenti assunti con l'articolo 110 del Tuel.

Dai collaboratori agli staff, sei strade per stabilizzare i precari dei Comuni

Reclutamento

Gli ingressi sono considerati nuove assunzioni da inserire nei programmi del fabbisogno

Chance anche per i dirigenti scelti per via fiduciaria ex articolo 110 del Tuel

Arturo Bianco

Sono ben sei le forme di stabilizzazione del personale precario utilizzabili nei Comuni, possibilità di recente estesa ai dirigenti. A questo si aggiungono le molte norme che consentono assunzioni a tempo indeterminato di Lsu ed Lpu.

Queste disposizioni hanno due dati comuni: non sono obbligatorie e determinano nuove assunzioni,

quindi vanno comprese nel programma del fabbisogno del personale e di norma finanziate con le capacità assunzionali. Il dettato normativo non sembra consentire deroghe al vincolo della preventiva comunicazione (articolo 34-bis del Dlgs 165/2001) per l'assegnazione di personale pubblico in disponibilità.

La norma chiave sulle stabilizzazioni è stata finora l'articolo 20 del Dlgs 75/2017. Essa prevede due forme di stabilizzazione. La prima è applicabile fino al 31 dicembre 2023 e riguarda i dipendenti assunti a tempo determinato con procedure concorsuali, anche superate presso altre Pa, che abbiano maturato a fine 2022 tre anni di anzianità negli ultimi otto. Il termine è al 31 dicembre 2023 per gli assistenti sociali. La seconda consente fino a tutto il 2024 la stabilizzazione dei titolari di un contratto di lavoro flessibile presso lo stesso ente (quindi anche i co.co.co. e gli assunti senza concorso) che hanno maturato a quella data, negli ultimi otto anni, almeno tre anni di

assunzione nello stesso ente. Le due possibilità sono limitate agli enti che per l'intero 2012/2013 hanno rispettato i vincoli di finanza pubblica.

Con l'articolo 35, comma 5 del Dl 44/2023 si ampliano la possibilità di stabilizzazione nelle regioni e negli enti locali, che possono effettuare fino a tutto il 2026 sulla base di un colloquio e degli esiti positivi della valutazione. I destinatari sono coloro che abbiano a quella data un'anzianità di almeno 36 mesi con la stessa Pa, assunti con procedure concorsuali e in possesso dei requisiti previsti dal Dlgs 75/2017.

Con il Dl 75/2023, articolo 28, comma 1-bis, viene previsto per i soli Comuni che chi maturerà 36 mesi di anzianità entro il 2026 possa essere stabilizzato con una riserva non superiore al 50%. Questa possibilità viene estesa al personale dirigenziale. Oltre al requisito della anzianità di 36 mesi negli ultimi cinque anni presso lo stesso ente, viene richiesto che l'assunzione sia stata effettuata

«previo esperimento di procedure selettive e comparative». Il che consente anche la stabilizzazione di molti dipendenti e dirigenti assunti con l'articolo 110 del Tuel.

L'articolo 35, comma 3-bis, del Dlgs 165/2001 detta disposizioni che a regime, senza scadenza. Viene previsto che tutte le Pa possano stabilizzare personale precario nel tetto delle loro capacità assunzionali. Le procedure devono essere svolte tramite concorso, con queste due possibilità: la riserva fino al 40% dei posti per chi ha maturato presso lo stesso ente almeno tre anni di anzianità come lavoratore subordinato a tempo determinato, e la valorizzazione dell'esperienza almeno triennale presso la stessa Pa con un contratto flessibile nell'ambito di un concorso per titoli ed esami. La valorizzazione si concretizza nella possibilità di assegnare un punteggio esclusivamente a questo personale. L'opzione è applicabile agli assunti ex 90 e 110 del Tuel e al co.co.co.co.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

L'analisi

LA RIFORMA DEL DISSESTO NON PUÒ ASPETTARE I TEMPI DELLA DELEGA

di Stefano Campostrini e Marcello Degni

La ricerca sui Comuni dell'università Ca' Foscari di Venezia e di Ifel si arricchisce di un nuovo voluminoso Rapporto (il sesto; editore Castelvecchi) che sarà presentato al Festival nazionale della statistica a Treviso il 19 ottobre. Tanti i temi sviluppati, uniti dal filo rosso del nesso tra governanti e governati che, nei Comuni, può essere indagato in profondità per la prossimità e la concretezza che li caratterizza.

Sempre più a fuoco il tema della criticità finanziaria, originario della ricerca. Anche il 2023 ha visto la deliberazione del dissesto e l'attivazione della procedura di riequilibrio in 70 Comuni (44 riequilibrati e 26 dissesti). Le procedure attivate dal 1989 (anno di istituzione del dissesto), e dal 2012, (anno di introduzione del riequilibrio) sono state, al 31 dicembre 2022, 1.243 (732 dissesti e 511 riequilibrati), corrispondenti a 931 Comuni. Il fenomeno ha una forte connotazione territoriale. Il valore medio nazionale è del 12%. Ma in Calabria il 51% dei Comuni ha attivato una delle due procedure, in Campania il 36% e in Sicilia il 35%. Tra dissesti e riequilibrati le procedure attive sono 467.

Cambiare le regole sulle crisi finanziarie (il Titolo VIII del Tuel) è da tempo una necessità, che la politica dovrebbe cogliere. C'è la possibilità di introdurre norme di immediata escutività, andando oltre la delega di riforma del Tuel licenziata dal Governo. La finanza locale, il bilancio pubblico, dovrebbero essere leve per trasferire buone pratiche e competenze, per suscitare energie spesso latenti. E per realizzare questo obiettivo la cosa meno utile è l'irrigidimento dei processi in un approccio cartolare in cui la forma domina sulla sostanza.

Un altro tema di grande rilievo trattato nel Rapporto riguarda la gestione associata di servizi e

funzioni, in particolare attraverso le Unioni, ripensate, da rimedio contro la frammentazione, a strumento per la progettazione dei servizi, in una logica sussidiaria. L'Unione può essere il luogo in cui bisogni e risorse assumono la forma del progetto. Anche su questo è stata elaborata una proposta di riforma discussa in un partecipato seminario a Venezia, con le Unioni di Comuni più significative del Paese e le regioni del Veneto e dell'Emilia-Romagna. L'Unione si configura come un ambito ottimale per potenziare l'azione degli enti previsti dalla Costituzione.

Infine, il Pnrr, che caratterizza il sottotitolo del Rapporto. I Comuni hanno dimostrato di saper volare, come il calabrone, a dispetto delle previsioni. E hanno corso moltissimo, come ribadisce il presidente dell'Ani nella prefazione. I Comuni corrono per assicurare i traguardi fissati con il Piano: dalla progettazione (80 miliardi) alla partecipazione ai bandi (con assegnazioni per oltre il 90% del 40 miliardi di stanziati), dagli affidamenti (con 52 mila gare, oltre la metà di quelle bandite su tutti i progetti Pnrr) all'apertura dei cantieri. Fino a sviluppare una capacità di spesa annua già nel 2023 di oltre 14 miliardi, coerente con le esigenze di assorbimento dei fondi Pnrr.

La revisione del Piano non è un buon segnale. Si delinea un'ipotesi di definizione di programmi comunali importanti – le piccole e medie opere, i Piani urbani integrati, la Rigenerazione urbana – che verrebbero poi sostenuti da fonti di finanziamento diverse, ma per ora non definite, introducendo sfiducia e incertezza tra gli amministratori e gli operatori locali che hanno attivato contratti e consegnato le aree di cantiere. Il calabrone va aiutato, non imbrigliato da cambi di rotta insostenibili.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Incognita sui tempi minimi delle progressioni

Carriere

Nel contratto nazionale vincolo di tre anni ma il decentrato può ridurlo a due (o aumentarlo)

È necessario che l'Aran puntualizzi se ci sono differenze nel calcolo della decorrenza necessaria tra una progressione economica e l'altra a seconda che si applichi la norma del contratto nazionale, che fissa il periodo in tre anni, o che il contratto decentrato abbia deciso di ridurlo a due anni. I pareri fin qui indicano una differenza nell'inclusione o meno dell'anno in cui l'ultima progressione è stata disposta, differenza che - se confermata - metterebbe in discussione l'utilità della possibilità offerta dal contratto nazionale ai decentrati di intervenire.

Prima del nuovo contratto, era stato chiarito che la contrattazione decentrata non poteva intervenire sull'arco temporale tra l'ultima progressione e la partecipazione a una nuova selezione. Con il contratto del 16 novembre 2023 la distanza minima tra due progressioni è stata fissata in tre anni; è stato consentito al decentrato di modificarla di un anno, in aumento o diminuzione, ed è stato stabilito che la decorrenza delle progressioni è fissata al 1° gennaio dell'anno in cui il decentrato le attiva e finanzia.

Gli enti si sono posti il dubbio se l'anno di attribuzione della progressione, nel caso in cui avesse decorrenza dal 1° gennaio, dovesse essere computato. Per il parere Cflr 22/1'anno di attribuzione va considerato l'anno nella maturazione del triennio («l'an-

no di attribuzione è da considerarsi compreso», è scritto). Ad esempio è tratta la seguente conseguenza: «Un dipendente che ha beneficiato di una progressione economica con decorrenza 1° gennaio 2020, potrà concorrere a una successiva procedura, disposta ai sensi della nuova disciplina contrattuale, dal 1° gennaio 2023».

La stessa Aran nel parere 2631 del 14 marzo, alla richiesta relativa alla possibilità di partecipazione a progressioni nel 2023 di dipendenti che dal 2021 ne hanno beneficiato, stante la scelta del decentrato di limitare a due anni il vincolo, è stato risposto

che alla procedura selettiva «potranno essere ammessi solo i dipendenti che nei due anni precedenti (2021 e 2022) non abbiano ricevuto una progressione ai sensi della vigente disciplina contrattuale».

Sembra quindi che maturino i tre anni nel 2023 ai dipendenti che hanno ricevuto il beneficio con decorrenza 1° gennaio 2020, ma chi i dipendenti che hanno ricevuto il beneficio dal 1° gennaio 2021 non possano nel 2023 partecipare alle selezioni per le progressioni in un ente che ha, utilizzando la previsione del contratto nazionale del 16 novembre 2023, ridotto il periodo minimo di intervallo dalla precedente progressione a due anni. Il che vorrebbe dire che visono due metodi diversi di calcolo del periodo, conclusione perlo meno discutibile.

—Ar.Bi.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Dall'Arn indicazioni contraddittorie sull'inclusione o meno dell'anno di attribuzione

Gli incentivi tecnici ancora nel fondo decentrato

Appalti

Per la Ragioneria generale la riforma del Codice non cambia la gestione

Gianluca Bertagna

Gli incentivi per le funzioni tecniche del nuovo Codice dei contratti devono transitare sul fondo per le risorse decentrate, esattamente come quelli del vecchio Codice.

Queste le conclusioni cui giunge la Ragioneria Generale dello Stato con il parere prot. 2529/28 del 12 settembre scorso inviato a un Comune.

Come si era evidenziato su Nt+ Enti locali & Edilizia dell'11 agosto, l'articolo 45 del nuovo decreto che si inserisce nell'ambito della complessiva revisione della disciplina dei contratti pubblici vigente dal 1° luglio scorso, non contiene, a differenza di quanto accadeva nel Dlgs 50/2016, il termine "fondo" riferito alla quota massima del 2 per cento di cui l'80 per cento è destinabile agli incentivi.

Da parti più ciò era stato considerato un elemento di discontinuità dal quale ricavare che le somme relative non fossero più soggette al tradizionale transito sul fondo per le risorse decentrate.

Una semplificazione, in termini operativi, che sembrava supportata anche dalla rimozione nel nuovo Codice, rispetto al precedente, del rinvio espresso alla contrattazione integrativa quale sede per la definizione dei criteri per l'attribuzione degli incentivi stessi.

Appariva però dubbio come quegli importi, che sono a tutti gli effetti qualificabili come trattamento economico accessorio, potessero essere attribuiti al personale senza quel previo passaggio.

La posizione assunta dal Mef conferma che, in realtà, nulla muta rispetto alle modalità già utilizzate in vigore dell'articolo 113 del vecchio Codice.

Sia la norma precedente sia la nuova contenuta nell'articolo 45, comma 4 del nuovo decreto, in ogni caso, prevedono che la corresponsione dell'incentivo sia disposta dal dirigente o dal responsabile di servizio competente, previo accertamento delle specifiche attività svolte dai dipendenti impegnati nelle procedure di affidamento incentivabili.

Non si rinvia pertanto in questo aspetto un elemento di discontinuità tra la vecchia e la nuova disciplina.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



NT+ ENTI LOCALI
La versione integrale dell'articolo su: nplusentilocaliedilizia.isole24ore.com

Cassa Depositi e Prestiti SpA

Finanziamenti pubblici

SINTESI CONDIZIONI ECONOMICHE VALIDE DALLE ORE 12:00 DEL 15/09/2023 ALLE ORE 11:59 DEL 22/09/2023

AVVISO

La versione integrale - che fa fede a tutti gli effetti - delle condizioni economiche dei finanziamenti riservati agli enti pubblici, è pubblicata sul sito internet www.cdp.it

Comuni e province

Anm.to (anni)	Prestito Ordinario						Prestito Flessibile						Prestito Investimenti Fondi Europei	
	Inizio ammortamento			Inizio ammortamento			Inizio ammortamento			Inizio ammortamento			Inizio ammortamento	
	01/07/24	01/07/24	01/01/25	01/01/25	01/01/25	01/01/25	01/01/25	01/01/25	01/01/25	01/01/25	01/01/25	01/01/24	01/01/24	
	Spread	Tasso variabile	Tasso fisso	Spread	Tasso variabile	Tasso fisso	Amto	Spread unico (%)	N/D	N/D	N/D	Amto	Spread unico (%)	
10	0,900	1,130	0,900	1,130	0,900	1,130	10	1,600	1,600	1,600	1,600	5	0,450	
20	1,420	1,450	1,440	1,470	1,460	1,490	15	1,250	N/D	N/D	1,800	10	0,900	
29	1,600	1,610	1,600	1,610	N/D	N/D	20	1,600	1,600	1,600	1,600	15	1,240	
							24	1,600	1,600	N/D	N/D	20	1,440	

Regioni e province autonome

N. rate	Prestito a Erogazione Unica a Quota Capitale Costante						Prestito a Erogazione Multipla					
	Scadenza contratto			Scadenza contratto			Scadenza periodo di utilizzo			Scadenza periodo di utilizzo		
	31/12/23	31/12/23	31/12/23	31/12/23	31/12/23	31/12/23	2024	2025	2026	2027	2028	
20	30/06/23	N/D	31/12/23	0,900	N. max rate	0,900	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D	
40	30/06/43	1,250	31/12/43	1,400	40	1,550	1,600	1,600	1,600	1,600	1,600	
60	30/06/53	1,600	31/12/53	N/D	60	1,600	1,600	N/D	N/D	N/D	N/D	

Aziende sanitarie, enti per l'edilizia residenziale pubblica, università e Istituti assimilati, enti regionali per il diritto allo studio universitario, agenzie regionali per la protezione ambientale e altri enti pubblici

N. rate	Mutui Fondiari senza Preammortamento a Erogazione Unica						Prestiti Chirografari con Piano di Erogazione non Predefinito					
	Scadenza contratto			Scadenza contratto			Inizio ammortamento			Inizio ammortamento		
	30/06/33 <th>30/06/33 <th>30/06/33 <th>30/06/33 <th>30/06/33 <th>30/06/33 <th>01/01/24</th> <th>01/07/24</th> <th>01/01/25</th> <th>01/01/25</th> <th>01/01/25</th> <th>01/01/26</th> </th></th></th></th></th>	30/06/33 <th>30/06/33 <th>30/06/33 <th>30/06/33 <th>30/06/33 <th>01/01/24</th> <th>01/07/24</th> <th>01/01/25</th> <th>01/01/25</th> <th>01/01/25</th> <th>01/01/26</th> </th></th></th></th>	30/06/33 <th>30/06/33 <th>30/06/33 <th>30/06/33 <th>01/01/24</th> <th>01/07/24</th> <th>01/01/25</th> <th>01/01/25</th> <th>01/01/25</th> <th>01/01/26</th> </th></th></th>	30/06/33 <th>30/06/33 <th>30/06/33 <th>01/01/24</th> <th>01/07/24</th> <th>01/01/25</th> <th>01/01/25</th> <th>01/01/25</th> <th>01/01/26</th> </th></th>	30/06/33 <th>30/06/33 <th>01/01/24</th> <th>01/07/24</th> <th>01/01/25</th> <th>01/01/25</th> <th>01/01/25</th> <th>01/01/26</th> </th>	30/06/33 <th>01/01/24</th> <th>01/07/24</th> <th>01/01/25</th> <th>01/01/25</th> <th>01/01/25</th> <th>01/01/26</th>	01/01/24	01/07/24	01/01/25	01/01/25	01/01/25	01/01/26
20	30/06/33	N/D	30/06/33	N/D	20	0,900	N/D	N/D	N/D	0,900	N/D	N/D
40	30/06/43	1,250	30/06/43	1,250	30	1,600	1,600	1,600	1,600	1,600	1,600	1,600
60	30/06/53	1,600	30/06/53	1,600	40	1,600	1,600	1,600	1,600	1,600	N/D	N/D

Comuni - CONDIZIONI ECONOMICHE VALIDE DAL 01/09/2023 AL 30/09/2023

Anticipazioni di Tesoreria

Tasso variabile - Spread (%)
2,040



Cassa Depositi e Prestiti Società per Azioni
Via Gento, 4 - 00185 Roma cdp.it

Capitale sociale € 4.051.143.284,00 Ix. Iscritta presso CCIAA di Roma al n. REA 1053767

Codice Fiscale e iscrizione al Registro delle Imprese di Roma 0198920584 Partita IVA 07756511007