

AUDIZIONE SENATO 11 APRILE 2019: DISEGNO DI LEGGE 1122 Deleghe al Governo per il miglioramento della Pubblica Amministrazione presentato dal Ministro per la pubblica amministrazione (BONGIORNO)

Ill.mo Presidente, Onorevoli Senatori,

Innanzitutto un doveroso grazie per l'attenzione che viene dimostrata nei confronti dei piccoli comuni, rappresentati dall'Associazione Nazionale Piccoli Comuni d'Italia (ANPCI), riconoscendo l'importante ruolo che ognuno di loro svolge a tutela e difesa del territorio, in qualità di presidio importate ed insostituibile, e rivalutando quello dei sindaci: i volontari della Pubblica Amministrazione.

Qualche dato prima di addentrarmi nell'esposizione :

In Italia 5651 comuni (dati al gennaio 2015) dei quasi ottomila comuni italiani, hanno una popolazione al di sotto dei 5 mila abitanti e in media 9 dipendenti in servizio per comune, rispetto alla media di 16 dipendenti previsto dal DM sui comuni in dissesto. Rileviamo, altresì, che, sotto i mille abitanti (1950 comuni) la media si abbassa a 4 dipendenti per comune. L'amministrazione centrale nel legiferare in materia di organizzazione amministrativa sovente non ha considerato l'esistenza di tali piccoli comuni, generando forti criticità su questo settore della P.a. che amministra circa 10 milioni di cittadini e il 54 % del territorio nazionale.

Elenco delle criticità:

A) SPESA PERSONALE

I piccoli comuni sono gli unici enti che hanno i conti in regola: il totale della spesa personale rispetto alla spesa corrente dei piccoli Comuni è del 34,65% ben al di sotto del limite massimo del 40% imposto ai Comuni dall'art 76 comma 7 del d.l. 112 del 2008. Il rapporto dipendenti/popolazione risulta essere molto inferiore al rapporto minimo previsto dal DM 10/4/2017, imposto ai Comuni che hanno dichiarato dissesto.

L'ATTUALE norma in materia di assunzioni, favorisce i comuni che hanno generato esuberanti o fra il personale a tempo indeterminato, o fra quello a tempo determinato, o in entrambi i casi. Mentre i piccoli comuni virtuosi, in particolare quelli sotto i mille abitanti, restano penalizzati dall'aver rispettato il limite della spesa del personale accertata nel 2008 (10 anni fa) ai sensi dell'art 1 comma 562, della legge 296, del 27-12-2006.

A causa di tale norma tali enti possono assumere solo il personale che sia cessato l'anno precedente e sempre che la spesa del personale non sia maggiore di quella del 2008. Tale disposizione è assolutamente impraticabile e rischia di paralizzare l'attività amministrativa.

E' evidente che la norma, facendo riferimento alla spesa del 2008 senza alcuna deroga, che saggiamente l'art 76 legge 133/2008 aveva concesso, rischia seriamente di far chiudere i piccoli comuni. Il mantenimento di tali vincoli ha infatti un impatto negativo sia sull'efficienza che sulla capacità operativa dei piccoli comuni e soprattutto sulla qualità dei servizi. E' assolutamente necessaria la revisione generale dei limiti di spesa, in materia di personale, che oggi penalizzano esclusivamente i piccoli Comuni virtuosi e la reintroduzione della deroga all'assunzione per i piccoli Comuni con meno di 10 dipendenti a tempo pieno indeterminato, già prevista dall'articolo 76 comma 2 del d.l. 112/2008 convertito in legge 133/2008, cassato dall'articolo 14, comma 8, d.l. 78/2010 convertito in legge 122/2010. Si dovrebbe varare un piano di redistribuzione del personale partendo dall'applicazione del d.m. 10/4/2017 e stabilendo che i comuni che hanno un rapporto dipendenti popolazione maggiore rispetto ai limiti imposti da tale DM, debbono mettere in mobilità il personale in esubero per assegnarlo attraverso un piano generale di redistribuzione anche agli uffici giudiziari, migliorando i tempi della giustizia, in particolare, quella civile.

IN MATERIA BISOGNEREBBE APPROVARE I SEGUENTI EMENDAMENTI:

a) a decorrere dall'anno 2019 nei confronti dei comuni con popolazione inferiore ai 1000 abitanti non trova applicazione all'art. 1 comma 562 (Limite assunzioni per gli enti fuori dal patto di stabilità) della legge 296 del 27-12 -2006. In tali comuni, a decorrere dal 2019, sono ammesse nuove assunzioni nel limite del 50% (arrotondato per eccesso) dei posti ancora vacanti rispetto al limite massimo di personale previsto dal DM Ministero dell'Interno 10 aprile 2017" (Individuazione dei rapporti medi dipendenti-popolazione validi per gli enti in condizioni di dissesto, per il triennio 2017-2019);

b) l'art 1 commi 557, 557-bis, 557,ter, 557-quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 a decorrere dall'anno 2019 non trova applicazione nei confronti dei comuni con popolazione inferiore ai 5000 abitanti. In tali comuni, a decorrere dal 2019, sono ammesse nuove assunzioni sino al 25% (arrotondato per eccesso) dei posti ancora vacanti rispetto al limite massimo di personale previsto dal DM ministero dell'interno 10 aprile 2017 (Individuazione dei rapporti medi dipendenti-popolazione validi per gli enti in condizioni di dissesto, per il triennio 2017-2019). Qualora, per i comuni di cui ai commi 1 e 2 , il rapporto dipendenti popolazione previsto dal dm 10 aprile 2017 venisse ridotto in sede di rideterminazione triennale

prevista dall' art. 263, comma 2, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, le assunzioni di cui ai commi 1 e 2 non possono essere considerati esuberanti.

In materia, oltre agli emendamenti sopra riportati, bisognerebbe valutare l'opportunità di approvare una normativa che consenta la previsione di mansioni multiple nelle dotazioni organiche del personale soprattutto dei piccoli Comuni i quali, dovendo svolgere molte delle funzioni allo stesso modo dei grandi Comuni, non possono avere per ciascun servizio una figura professionale specifica. La giurisprudenza già riconosce, anche in assenza di normativa specifica, la possibilità di assegnare al dipendente diverse mansioni, non ascrivibili alla stessa categoria, classificando il dipendente nella categoria alla quale appartengono le mansioni prevalenti (vedi Cassazione Civile Sez. lavoro, sent. 17774 del 7-8 -2006 "*...per ragioni di efficienza e di economia possono essere richieste, incidentalmente o marginalmente, attività corrispondenti a mansioni inferiori che il lavoratore è tenuto ad espletare*").

B)STABILIZZAZIONI

Occorre osservare che i concorsi con riserva del 50% dei posti al personale interno trovano una loro collocazione nell'art. 52, comma 1 *bis* del D.Lgs. n. 165/2001 (c.d. TUIPI), secondo il quale «*Le progressioni fra le aree avvengono tramite concorso pubblico, ferma restando la possibilità per l'amministrazione di destinare al personale interno, in possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno, una riserva di posti comunque non superiore al 50 per cento di quelli messi a concorso*».

La disposizione attiene alla possibilità di procedere con procedure "riservate" (cioè procedure alle quali possono partecipare solo coloro che siano in possesso dei requisiti previsti) purché non oltre il 50% dei posti disponibili nell'ambito del programma delle assunzioni e comunque nell'ambito della relativa copertura finanziaria. Ma come potrà mai stabilizzare un piccolo comune con pochi dipendenti l'unico dipendente aventi tale caratteristiche, se la percentuale del 50% non può essere arrotondata all'unità?

C)APPLICAZIONE CONTRATTO DECENTRATO

Applicazione Contratto dipendenti enti locali. L'ultimo CCNL Funzioni Locali del personale non dirigente (stipulato il 21 maggio 2018) prevede adeguamenti contrattuali per il triennio 2016/2018. Ora è necessario prevedere, nel redigendo bilancio di previsione, gli adeguamenti contrattuali del prossimo CCNL 2019/2021 del personale non dirigente (ma anche dei dirigenti e dei segretari comunali). Allo stato attuale non vi sono riferimenti ufficiali per il calcolo. **In merito segnaliamo** che i piccoli comuni **non hanno** risorse finanziarie per incrementare tali oneri contrattuali

se non riducendo i servizi o aumentando le tasse ai cittadini. Si rende, pertanto, necessario e indispensabile, che lo Stato finanzi tali aumenti contrattuali (La legge di bilancio mette da parte 1,1 miliardi di euro per il rinnovo del contratto degli statali, i comuni dovrebbero provvedere con fondi loro in misura proporzionale agli stanziamenti dello Stato, misura che verrà stabilita con decreto). I fondi, stimati in aumento rispetto al monte salari 2015, del 1.3 % nel 2019, del 1.65% nel 2020 e del 1.95% per il 2021, i piccoli comuni non li hanno.

Segnaliamo, altresì, l'impossibilità di aumentare, qualora venissero reperite le risorse, le indennità di posizione delle p.o. L'articolo 7, comma 4, lettera v), del Ccnl, infatti, prevede tra le materie di contrattazione «i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa». Il Ccnl concepisce una relazione sindacale due volte complicata.

Una prima, perché attribuisce alle parti il compito di determinare come si assegna materialmente il premio per il risultato alle posizioni organizzative, mentre però le risorse che lo finanziano non sono contenute nel fondo per la contrattazione decentrata, bensì nel bilancio ma anche se fanno parte del bilancio e non del fondo la corte dei conti **considera tale spesa** ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2, del d.lgs. 75/2017. Detta più semplice: Se si aumenta il valore destinato alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative questo comporta una riduzione del fondo per rispettare il limite dell'anno 2016. Con il nuovo CCNL, in concreto, si viene a creare una situazione simile all'avere due fondi separati: uno delle risorse decentrate e uno per le posizioni organizzative. Il problema sta nel fatto che entrambi gli aggregati sono soggetti al limite dell'art. 23 comma 2 del d.lgs. 75/2017.

Tra i "due fondi" **non c'è alcun automatismo**. Ecco perché.

1) Se un ente destina meno risorse alle posizioni organizzative scatta l'art. 15 comma 7 che dice: *"in caso di riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative previste dal comma 5, si determina un corrispondente ampliamento **delle facoltà di alimentazione del Fondo risorse decentrate, attraverso gli strumenti a tal fine previsti dall'art. 67, comma 2**".* Non vi è quindi nulla di automatico, ma una possibilità di incremento.

2) Se, invece, un ente volesse destinare più somme alle posizioni organizzative scatta l'art. 7 comma 4 lettera u) che prevede tra le **materie di contrattazione**: *"l'incremento delle risorse attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2 del d. lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 67.*

Tale disposizione contrattuale sta scatenando una guerra fra dipendenti non componibile sino a che codesto ministero non proponga un atto legislativo che chiaramente stabilisca che le risorse destinate alle posizioni organizzative non rivesta le caratteristiche di salario accessorio e sempre che destini delle risorse a favore dei comuni per finanziare l'aumento contrattuale previsto per lo stesso istituto.

D)PIANO DELLE PERFORMANCE

La Funzione pubblica individua i seguenti punti di attenzione:

Riallineamento temporale del ciclo della performance con il ciclo di programmazione economico-finanziaria e con quello di programmazione strategica, secondo la seguente tempistica:

- a) avvio del processo di predisposizione del Piano, prevedendo che esso abbia inizio subito dopo la presentazione alle Camere del Documento di Economia e Finanza (DEF), prevista per il 10 aprile di ogni anno;
- b) definizione degli obiettivi generali e degli obiettivi specifici da completare entro la fine di luglio;
- c) definizione della programmazione annuale di dettaglio sugli obiettivi specifici di ogni ente (performance organizzativa attesa) con successiva declinazione della performance individuale;
- d) declinazione della performance individuale entro 10 giorni dall'approvazione del bilancio;
- e) adozione del piano che dovrà essere approvato entro il 31 gennaio.

Il documento indica anche i seguenti aspetti di maggiore impatto che possono riguardare la performance organizzativa:

- a) il conseguimento di obiettivi collegati ai bisogni e alle aspettative della collettività;
- b) l'attuazione di piani e programmi;
- c) la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi;
- d) la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali;
- e) lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi;
- f) l'efficienza nell'impiego delle risorse; g) la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;

g) il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

Le linee guida si concentrano infine sulla struttura obbligatoria del piano che dovrà essere articolata in quattro sezioni:

1) presentazione dell'amministrazione;

2) pianificazione triennale;

3) programmazione annuale;

4) dalla performance organizzativa alla performance individuale. Per ognuna di tali sezioni sono specificati i contenuti di riferimento.

SEMPLICE NO? Praticamente i pochi dipendenti dei piccoli comuni invece di lavorare per fornire servizi ai cittadini, dovranno concentrarsi a elaborare pagine e pagine di esposizioni teoriche per dimostrare come lavorano al fine di poter prendere un premio di produttività che complessivamente sarà di un importo pari o a volte inferiore a quando verrà erogato ai loro controllori (oiv esterni).

Probabilmente, come sostiene il prof Oliveri Luigi: "nessun imprenditore privato si assumerebbe gli oneri connessi al complesso sistema di valutazione previsto dalla legge, per poi limitarsi a erogare pochi spiccioli", con il rischio, aggiungo io, di vedersi contestato tale immenso lavoro dalla Corte dei Conti e dal MEF che sulla materia formulano colate di pareri e interpretazioni capziosi e contraddittori a piè spinto.

Non ultimo per importanza segnaliamo l'assoluta necessità di definire una volta per tutte se gli obiettivi finanziati con il fondo risorse decentrate debbano essere realizzati in orario di lavoro o fuori orario e in tale ultimo caso non essere considerato lavoro straordinario.

E)OIV (organismi indipendenti di valutazione)

L'articolo 14 del Dlgs 150/2009 è stato rivisto, affidando alla Funzione Pubblica l'onere di assicurare la corretta istituzione e composizione degli Oiv (organismi indipendenti di valutazione) che saranno costituiti, di norma, in forma collegiale con tre componenti.

Nei comuni con meno di 5000 abitanti (ripeto media dipendenti 9 unità) avremo tre persone esterne per controllare l'operato di nove persone, un controllore ogni tre dipendenti, controllori che verranno pagati profumatamente e riteniamo giustamente per svolgere tale delicate funzioni di controllo. Funzioni che devono essere svolte coinvolgendo anche i cittadini (gli OIV andranno a chiedere ai cittadini se sono soddisfatti dei loro dipendenti. Nei comuni piccoli i parenti e amici dei dipendenti si dichiareranno soddisfatti i nemici no). E anche nel caso previsto di

stessi OIV per più comuni, la spesa lieviterebbe perché i membri di tali organismi dovrebbero controllare sulla base di diversi piani di performance esistente nei vari Comuni. A nostro avviso lasciare, come previsto attualmente, al Segretario Comunale, la verifica delle performance dei dipendenti ai sensi della dichiarazione congiunta n.2 del CCNL 31/3/1999, negli enti privi di posizioni dirigenziali eliminerebbe il notevole aggravio di spesa conseguente all'esternalizzazione dell'incarico, senza contare la sicura efficienza del sistema valutativo dei dipendenti. Chi meglio del Segretario Comunale può valutare il personale in servizio? Il dicastero sostiene che Il Segretario Comunale, per effetto della riforma Bassanini, ricevendo il suo incarico direttamente dal sindaco, come OIV sarebbe fortemente condizionato dal potere di incarico attribuito all'organo di governo e quindi non potrebbe garantire la legittimità e imparzialità dell'azione amministrativa. Ci chiediamo perché, allora, al Segretario Comunale in primis possono essere assegnate le funzioni di responsabile dell'anticorruzione e della trasparenza e non le funzioni di OIV?

F)TRANSAZIONE DIGITALE E CONTROLLI ELETTRONICI DELLE PRESENZE

Con apposita circolare il ministero della P.A., al fine di assicurare piena attuazione al disposto normativo, ha sollecitato le Amministrazioni pubbliche ad individuare, con atto organizzativo interno e nell'ambito della dotazione organica complessiva delle posizioni di funzione dirigenziale, l'ufficio dirigenziale, di livello generale ove previsto nel relativo ordinamento, cui attribuire i compiti per la transizione digitale declinati dal comma 1 dell'art. 17 CAD. La stessa circolare precisa che relativamente alle pubbliche amministrazioni in cui non siano previste posizioni dirigenziali le funzioni per la transizione digitale di cui all'art. 17, comma 1 CAD, possono essere affidate ad un dipendente in posizione apicale o già titolare di posizione organizzativa in possesso di adeguate competenze tecnologiche e di informatica giuridica fermi restando, *mutatis mutandis*, gli effetti sul trattamento economico sopra trattati. La circolare precisa che il comma 1-*septies* dell'art. 17 CAD prevede la possibilità per le amministrazioni diverse dalle amministrazioni dello Stato di esercitare le funzioni di RTD anche in forma associata. Purtroppo, per i piccoli comuni con meno di 5000 abitanti, non è possibile adempiere a quanto richiesto da codesto ministero per i seguenti motivi:

a)Costi di digitalizzazione non compatibili con le entrate dei comuni (dal 2010 ad oggi i trasferimenti ai comuni sono stati ridotti di 210 euro per abitante) imponendo, nel contempo, il trasferimento o l'assegnazione di nuovi funzioni ai comuni;

b)Cronica carenza di personale dirigenziale e/o direttivo in possesso di adeguate competenze tecnologiche e di informatica giuridica;

c) Posizioni apicali ridottissime e sovraccaricate delle titolarità e responsabilità di più funzioni istituzionali, alle quali si aggiungono le responsabilità in materia di anticorruzione, trasparenza e privacy;

d) impossibilità di esercitare in forma associata il servizio, in quanto i maggiori costi di personale che si genererebbero, in assenza di figure professionali in possesso di competenze specifiche, non sono compatibili con i limiti di spesa imposti ai comuni dalla legislazione vigente e in particolare dall'art. 1 commi 557, 557-bis, 557-ter, 557-quater, 562 della legge 296 del 27-12-2006.

Da anni segnaliamo al governo centrale la condizione al limite della sostenibilità economica, sociale e politica nella quale versano i piccoli comuni. Condizione che, sino ad oggi, è stata sottovalutata dalle amministrazioni centrali.

G) DIRIGENTI E SEGRETARI COMUNALI

Com'è noto la situazione di carenza di Segretari Comunali in alcune regioni, particolarmente del nord d'Italia ma non solo, si è resa particolarmente estesa, tanto che più volte negli ultimi mesi sia singoli Sindaci che diverse articolazioni territoriali delle Associazioni delle Autonomie hanno rappresentato, in documenti e lettere alle Istituzioni, la gravità della situazione in cui versano gli enti privi di una presenza stabile della figura. Sulla base di questa carenza il Consiglio Direttivo dell'Albo ha deliberato negli scorsi mesi l'indizione di un nuovo Corso Concorso per l'accesso all'Albo per 297 aspiranti Segretari, indizione poi autorizzata da apposito provvedimento del C.d.M. lo scorso 24 aprile. Il tempo inevitabilmente lungo della procedura concorsuale, tuttavia, richiede l'adozione di misure straordinarie idonee ad evitare che, nelle more del suo svolgimento, la situazione divenga ingestibile, **evitando al contempo soluzioni estemporanee ed improprie** che comporterebbero un inammissibile detrimento della piena qualificazione della figura professionale che va assicurata ai comuni. Per raggiungere tale obiettivo l'ANPCI aderisce formalmente alla proposta dell'UNSCP (unione nazionale segretari comunali e provinciali) di adottare uno specifico provvedimento idoneo ad innovare la procedura di reclutamento, mantenendone il pieno rigore e la capacità di selezione secondo i migliori standard di qualificazione professionale ma al tempo stesso sveltendone lo svolgimento.

In particolare, atteso che la procedura prevista dal D.P.R. n. 465/1997 prevede lo svolgimento di un concorso nazionale e successivamente, per i vincitori del concorso, la partecipazione al seguente corso concorso, si propone che, nell'ambito di tale procedura, una quota – non superiore alla metà del fabbisogno complessivo autorizzato – sia reclutata direttamente mediante la sola fase concorsuale ed immessa nell'Albo al suo superamento.

La possibilità di tale accesso mediante la sola fase concorsuale dovrà essere riservata ai soli funzionari già in servizio nella pubblica amministrazione, in possesso del requisito della richiesta laurea specialistica ovvero magistrale, e con cinque anni di esperienza maturata nelle posizioni funzionali della Pubblica Amministrazione medesima per l'accesso alle quali è richiesto il diploma di laurea. Per i vincitori di tale quota riservata dovrà essere altresì prevista l'assegnazione esclusivamente agli specifici Albi regionali previamente individuati ove la carenza è particolarmente significativa, unitamente all'obbligo di permanenza nei citati albi per almeno un triennio se non per un quinquennio.

Quanto sopra consentirebbe:

- 1) di immettere nelle regioni ove la carenza è insostenibile un numero significativo di nuovi Segretari in tempi estremamente più brevi, com'è di tutta evidenza;
- 2) di realizzare tale procedura concorsuale in seno e nell'ambito di quella già autorizzata per il normale Corso Concorso, ben potendosi svolgere in un'unica sessione altrettanto uniche prove concorsuali finalizzate sia alla individuazione dei vincitori della quota riservata ai funzionari sia alla individuazione dei vincitori della quota rimanente che accederà al successivo corso concorso, con economia di procedure concorsuali (unica per tutti);
- 3) entro il citato limite della quota riservata, dunque, i vincitori delle prove concorsuali in possesso degli specifici titoli richiesti saranno immessi direttamente nell'Albo e, oltre detto limite, gli altri vincitori (per i quali naturalmente resterà sufficiente il solo requisito della laurea specialistica / magistrale), saranno invece ammessi alla successiva fase del Corso Concorso.

Tale proposta si renderebbe idonea a fornire ad un tempo una rapida risposta alle urgenze più indifferibili dei piccoli comuni e a mantenere la qualità professionale della figura, rimanendo inoltre nell'ambito del fabbisogno già autorizzato.

Questi sono i reali problemi che bloccano i nostri comuni. I principi del disegno di legge sembrano ritagliati su enti di grande dimensione e con strutture complesse di personale e pertanto la loro applicazione ai nostri piccoli enti porterebbe alla paralisi amministrativa. Noi abbiamo bisogno che le problematiche che ho enunciato vengano urgentemente superate attraverso una normativa ad hoc per i piccoli comuni che ci consenta di gestire in modo snello e semplificato le nostre piccole e virtuose realtà. La specificità dei piccoli comuni sotto i 5000 abitanti è stata sancita giuridicamente dalla legge 158 del 2017 (legge sulla valorizzazione dei piccoli comuni).

Chiediamo pertanto che venga introdotta nel testo una norma che obblighi il legislatore delegato a tener conto di tale specificità attraverso la previsione di deroghe che rendano applicabili i principi del presente disegno di legge delega. La struttura attuale del disegno di legge è sovradimensionata per i nostri enti e, pertanto, chiediamo l'inserimento di una norma che stabilisca che i decreti attuativi del ddl in oggetto devono prevedere norme ad hoc per i comuni sotto i 5000 abitanti tenendo conto delle problematiche esposte. In Particolare facciamo presente in relazione ai singoli articoli quanto segue:

ART 2 CONCORSI

I concorsi centralizzati non sono attuabili per i piccoli comuni. Tali enti, dovendo svolgere allo stesso modo dei grandi Comuni, tutte le funzioni previste dal TUEL, non possono avere per ciascun servizio una figura professionale specifica. Si rende necessaria in tali enti la previsione quindi di mansioni multiple nelle dotazioni organiche del personale che rendono specifici i concorsi da svolgere per selezionare il personale. Sarebbe pertanto necessario, non solo esonerare i comuni da tale obbligo, ma sarebbe soprattutto necessario istituire giuridicamente, ciò che la giurisprudenza già riconosce, anche in assenza di normativa specifica, ovvero la possibilità di assegnare al dipendente diverse mansioni, non ascrivibili alla stessa categoria, classificando il dipendente nella categoria alla quale appartengono le mansioni prevalenti (vedi Cassazione Civile Sez. lavoro, sent. 17774 del 7-8 -2006 *"...per ragioni di efficienza e di economia possono essere richieste, incidentalmente o marginalmente, attività corrispondenti a mansioni inferiori che il lavoratore è tenuto ad espletare"*);

art 3 PERFORMANCE si richiama quanto espresso al punto D) della presente relazione;

art 3 NUCLEI VALUTAZIONE E OIV si richiama quanto espresso al punto E) della presente relazione;

ART 3 TRANSAZIONE DIGITALE si richiama quanto espresso al punto F) della presente relazione;

ART 4 DIRIGENTI E SEGRETARI COMUNALI si richiama quanto espresso al punto G) della presente relazione.

ART 5 MOBILITÀ

Rendere obbligatoria la mobilità volontaria per la copertura di un posto vacante sta devastando i piccoli comuni, così come già regolamentata. Il prevedere l'eliminazione del parere dell'amministrazione comunale e obbligare i comuni a

dare precedenza ai dipendenti in possesso della 104, e non dei migliori, renderebbe ingestibile l'attività dei piccoli comuni. Avremmo un turbillion di movimento di personale tale da rendere impossibile qualsiasi programmazione dell'attività amministrativa. Noi proponiamo l'abolizione dell'obbligo per i piccoli comuni di esperire le procedure di mobilità volontaria per l'assunzione di personale. Tale obbligo attualmente, oltre a limitare l'autonomia dell'ente che avvia la procedura, danneggia tutti gli altri comuni che hanno in servizio personale che intenda andare in mobilità. Questi comuni se danno parere favorevole all'uscita del dipendente (bravo e competente) si troverebbero in seria difficoltà a trovare altro dipendente (bravo e competente) essendo essi stessi obbligati ad avviare, a loro volta, la mobilità volontaria. Dato che la mobilità volontaria per la Corte dei Conti è neutra, non potranno mai sostituire con una selezione concorsuale il personale andato in mobilità. Nel caso contrario che l'amministrazione non autorizzasse il dipendente a trasferirsi per mobilità il rapporto di lavoro col dipendente, al quale è stata negata la mobilità, si incrinerebbe certamente con gravi ripercussioni sull'attività amministrativa.

ART 6 CONTRATTAZIONE

Moltissimi piccoli comuni hanno meno di 5 dipendenti (a volte solo uno), dipendenti che sovente non risultano nemmeno iscritti a nessun sindacato. Ciò nonostante siamo costretti ad avviare una complessa contrattazione con tutte le sigle sindacali firmatarie dal contratto e per un complesso di n 27 materie da contrattare, con procedure e termini defaticanti. Sarebbe opportuno stabilire che nei comuni con meno di 5 dipendenti, non iscritti a nessun sindacato, la contrattazione sindacale diventi facoltativa e si avvii su richiesta dei dipendenti e su un numero di materie limitato.

ART 7 INVARIANZA DI SPESA

Ricordiamo che dal 2010 ad oggi i piccoli comuni hanno subito un taglio ai trasferimenti erariali pari a 210 euro per abitante ed il blocco delle assunzioni di personale nonostante, nel contempo, siano state attribuite quasi 50 nuove funzioni unitamente all'obbligo della digitalizzazione delle procedure (digitalizzazione i cui costi nei comuni sotto i 1000 abitanti sono passati da 2900 euro circa nel 2014 a 11700 euro nel 2018). Il tutto sempre e solo a carico delle nostre amministrazioni, **COME SI PUO' GARANTIRE UNA TALE RIFORMA A INVARIANZA DI SPESA?**

Roma 09 aprile 2019

La Presidente Franca Biglio Il Responsabile ANPCI Abruzzo Avv. Gianni Bellisario

Il Consulente Dottor Vito Mario Burgio