



*Ministero  
dell'Economia e delle Finanze*

DIPARTIMENTO DELLA RAGIONERIA GENERALE DELLO STATO  
ISPETTORATO GENERALE PER GLI ORDINAMENTI DEL  
PERSONALE  
E L'ANALISI DEI COSTI DEL LAVORO PUBBLICO  
UFFICIO XII

Roma,

Prot. n.  
Rif. Prot. Entrata N. 156988 del 01/06/2021  
Allegati:  
Risposta alla nota prot. 12846 del 01/06/2021

Federazione dei Comuni del Omissis  
e  
Direzione Generale  
Omissis,  
Via (...)  
Omissis  
35012 Padova

amministrazione.omissis@pecomissis.it;

OGGETTO: Istanza di parere sui trasferimenti di personale per mobilità con riferimento alla capacità assunzionale delle Unioni di Comuni

Si fa riferimento alla nota prot. n 12846 del 01/06/2021 con cui codesta Federazione dei Comuni del Omissis ha chiesto chiarimenti a questo Dipartimento in merito ai trasferimenti di personale per mobilità tra enti locali, ai sensi dell'articolo 30 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con particolare riguardo al corretto inquadramento dei passaggi diretti per mobilità tra Unioni di Comuni e Comuni.

In particolare, alla luce delle nuove regole assunzionali introdotte dall'articolo 33 del decreto legge 30 aprile 2019, n. 34, e dal decreto interministeriale attuativo del 17 marzo 2020, recante le "*Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni*", basate non più sul criterio del *turn over*, bensì su un sistema maggiormente flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale, codesta Federazione chiede come qualificare, ai fini del calcolo della capacità assunzionale, i passaggi diretti per mobilità, sia in entrata sia in uscita, tra Unioni di Comuni e Comuni.

Allo scopo sopra descritto, viene rappresentato che, prima dell'entrata in vigore della nuova disciplina normativa, i trasferimenti tra enti locali mediante mobilità dei dipendenti erano considerati "neutri" ai fini della finanza pubblica in quanto avvenivano tra enti sottoposti ai medesimi vincoli assunzionali.

Al riguardo, si fa presente quanto disposto dall'articolo 14, comma 7, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95, che prevede che *"le cessazioni dal servizio per processi di mobilità ... non possono essere calcolate come risparmio utile per definire l'ammontare complessivo delle disponibilità finanziarie da destinare alle assunzioni o il numero delle unità sostituibili in relazione alle limitazioni del turn over"*.

Peraltro, già in precedenza l'articolo 1, comma 47, della legge 30 dicembre 2004, n 311, ha disposto che *"In vigore di disposizioni che stabiliscono un regime di limitazione delle assunzioni di personale a tempo indeterminato, sono consentiti trasferimenti per mobilità, anche intercompartimentale, tra amministrazioni sottoposte al regime di limitazione, nel rispetto delle disposizioni sulle dotazioni organiche e, per gli enti locali, purché abbiano rispettato il patto di stabilità interno per l'anno precedente"*.

Pertanto, il legislatore ha inteso prevedere la possibilità per le pubbliche amministrazioni di ricollocare risorse umane già presenti nei ruoli in enti diversi rispetto all'originario ente titolare del rapporto di lavoro; ciò nel presupposto sostanziale della neutralità finanziaria dell'operazione della pubblica amministrazione considerata nel suo complesso. In tal senso, gli oneri della ricollocazione di detto personale non producono variazioni di spesa, in quanto già incidenti sui saldi di finanza pubblica.

Tanto premesso, la questione in esame attiene alla verifica dell'operatività dell'istituto citato per Unioni di Comuni e Comuni e, in caso negativo, alla corretta individuazione della disciplina applicabile nei trasferimenti di personale in mobilità *ex* articolo 30 del T.U.P.I. alla luce della normativa recentemente intervenuta a innovare la materia delle facoltà assunzionali.

Sul punto, si rappresenta che, a seguito della riforma operata con la nuova disciplina normativa in materia di facoltà assunzionali, il legislatore ha inteso declinare con precisione gli enti destinatari della medesima e, nello specifico, ha definito al comma 1, dell'articolo 33, del decreto legge n. 34/2019, le regole applicabili alle regioni a statuto ordinario, al comma 1-*bis* le regole applicabili alle province e le città metropolitane e, al comma 2, le regole applicabili ai comuni, senza nulla definire per le regole assunzionali applicabili alle Unioni dei comuni, già destinatarie della specifica normativa di cui all'articolo 1, comma 229, della legge n. 208/2015.

Al riguardo, si richiamano anche gli orientamenti della Corte dei Conti - Sezione delle Autonomie che, con deliberazione n. 4 del 2021, ha confermato che le nuove regole assunzionali, introdotte dal citato articolo 33 del decreto legge 30 aprile 2019, n. 34, non si applicano alle Unioni di Comuni, di cui all'articolo 32 del decreto legislativo n. 267/2000.

Le suesposte considerazioni confermano che per le Unioni di Comuni è da ritenersi ancora vigente la disciplina di cui all'articolo 1, comma 229, della legge n. 208 del 2015, la quale statuisce che *“A decorrere dall'anno 2016, fermi restando i vincoli generali sulla spesa di personale...omissis...le unioni di comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite del 100 per cento della spesa relativa al personale di ruolo cessato dal servizio nell'anno precedente”*.

Tanto premesso, in relazione al quesito posto sui riflessi della mobilità in entrata ed in uscita tra Unioni di Comuni e Comuni, si richiamano le specifiche indicazioni contenute nella Circolare del 13 maggio 2020, a firma congiunta del Ministro per la pubblica amministrazione, del Ministro dell'economia e delle finanze e del Ministro dell'interno esplicativa del decreto interministeriale del 17 marzo 2020, che ha inequivocabilmente chiarito il principio in base al quale *“... le amministrazioni di altri comparti, nonché le province e città metropolitane, che acquisiranno personale in mobilità da comuni assoggettati alla neo-introdotta normativa non potranno più considerare l'assunzione neutrale ai fini della finanza pubblica, ma dovranno effettuarla a valere sulle proprie facoltà assunzionali. Quanto precede al fine di assicurare la neutralità della procedura di mobilità a livello di finanza pubblica complessiva”*.

Per completezza, si richiamano anche i contenuti della nota n. 45220 del 13 marzo 2021 di questo Dipartimento che, con un ulteriore approfondimento del tema in esame, ha chiarito, tra l'altro, che: *“La neutralità finanziaria è garantita solo qualora le amministrazioni coinvolte nella procedura di mobilità siano soggette a regime limitativo assunzionale da turn over (e non configurato come limite di spesa), per cui l'ente che riceve personale tramite procedure di mobilità non imputa gli oneri di tali nuovi ingressi alla quota di assunzioni normativamente prevista, mentre l'ente che cede personale non considera la cessazione per mobilità come equiparata a quelle fisiologicamente derivanti da collocamenti a riposo...Nel caso, invece, di un regime limitativo delle assunzioni non basato sul turn over ma su criteri di sostenibilità finanziaria, la mobilità non può considerarsi neutrale a livello finanziario, venendo meno i presupposti che ne giustificavano la neutralità in ragione del diverso meccanismo del turn over (cfr. Sezione Controllo Lombardia 74/2020/PAR e sezione Controllo Umbria*

*117/2020/PAR)...Le amministrazioni di altri comparti che acquisiscono personale in mobilità da tali enti (n.d.r. i Comuni) non possono considerare l'assunzione neutrale ai fini della finanza pubblica, ma dovranno effettuarle a valere sulle proprie facoltà assunzionali”.*

Infine, a conferma del predetto orientamento di generale ed omogenea applicazione, si evidenzia che l'unico intervento derogatorio in materia di utilizzazione di personale tra Comuni e Unioni di Comuni è stato introdotto dall'articolo 5, comma 3, del decreto attuativo del 17 marzo 2020, con la finalità di consentire l'assunzione di almeno una unità di personale nei Comuni c.d. “virtuosi” con meno di 5.000 abitanti e collocati al di sotto del valore soglia di cui alla Tabella 1, dell'articolo 4, comma 1, del medesimo decreto, che fanno parte dell'Unione di Comuni, per i quali la maggior spesa di personale consentita non risulta sufficiente all'assunzione di una unità di personale a tempo indeterminato. Per questi ultimi, infatti, è prevista la possibilità, nel periodo 2020-2024, di incrementare la propria spesa di personale, nella misura massima di 38.000 euro non cumulabile, con il conseguente vincolo di collocare tale unità in posizione di comando (quindi in assegnazione temporanea) presso la corrispondente Unione, con oneri a carico della medesima, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale applicate alle Unioni di Comuni.

Tanto premesso, per quanto attiene la fattispecie in esame, nel caso in cui le Unioni di Comuni acquisiscano personale in mobilità dai Comuni assoggettati alla neo-introdotta normativa fondata sul nuovo criterio della sostenibilità finanziaria, le stesse non potranno considerare l'assunzione neutrale ai fini della finanza pubblica ma dovranno effettuarla a valere sulle proprie facoltà assunzionali, con applicazione di analogo criterio nei casi, peraltro di natura eccezionale, di passaggio in mobilità dalle Unioni di Comuni ai Comuni.

Il Ragioniere Generale dello Stato

