

NEWSLETTER 4/2021 DEL 30/04/2021

- 1. GLI SPAZI ASSUNZIONALI DELLE UNIONI. MARCIA INDIETRO SULL'APPLICABILITÀ DELL'ART. 33, COMMA 2, DEL DL 34/2019 di Riccardo Scintu** – L'articolo chiarisce la posizione della Sezione Autonomie della Corte dei Conti sulle regole relative al calcolo della capacità assunzionale previste dall'art. 33, comma 2, del DL 34/2019 alle Unioni dei Comuni.

 - 2. SERIOUS GAME NELLA FORMAZIONE ONLINE: IMPARARE GIOCANDO SI PUÒ! Di Cristina Gertosio** – Videogiochi come forma di apprendimento in ambito formativo. Educational game: l'apprendimento esperienziale e interattivo che rafforza le capacità personali di assimilazione. Vi presentiamo Ethos, il nostro nuovo gioco didattico sul codice di comportamento per i dipendenti della Pubblica Amministrazione.
-

1. GLI SPAZI ASSUNZIONALI DELLE UNIONI. MARCIA INDIETRO SULL'APPLICABILITÀ DELL'ART. 33, COMMA 2, DEL DL 34/2019

La Corte dei Conti Sezione Autonomie ha sancito, con la Del. n. N. 4/SEZAUT/2021/QMIG del 31 marzo 2021, due principi del diritto secondo i quali gli spazi assunzionali delle Unioni dei Comuni per personale con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato non si calcolano applicando le regole di sostenibilità finanziaria, previste dall'art. 33, comma 2, del DL 34/2019. La capacità assunzionale a tempo indeterminato è dunque disciplinata dall'art. 1, comma 229, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, che consente il reclutamento di personale con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato nei limiti del 100% della spesa relativa al personale di ruolo cessato dal servizio nell'anno precedente.

La Corte dei Conti Sezione Lombardia, con propria Deliberazione n. 109/2020/PAR del 9 settembre 2020, aveva stabilito che le Unioni dei Comuni potessero quantificare i propri spazi assunzionali per personale con contratti di lavoro a tempo indeterminato attraverso l'applicazione dell'art. 33, comma 2, del DL 34/2019, cioè attraverso la definizione della sostenibilità finanziaria data dal rapporto tra l'ammontare complessivo di spesa del personale e la media delle entrate correnti del triennio precedente

Tale pronunciamento è stato variamente discusso e contestato dagli osservatori, in quanto l'applicabilità del metodo di calcolo poneva delle difficoltà interpretative, considerata la particolare struttura delle entrate e delle spese di personale in capo alle Unioni dei Comuni.

In una successiva deliberazione Corte dei Conti Sezione Lombardia n. 4/2021/QMIG, nel confermare quanto sostenuto nella citata Deliberazione n. 109/2020/PAR, ha tuttavia disposto la rimessione degli atti al Presidente della Corte dei Conti per le sue valutazioni circa il deferimento e

la risoluzione della questione se l'Unione dei Comuni possa fare riferimento, nella quantificazione degli spazi assunzionali per personale con contratti di lavoro a tempo indeterminato, al metodo di calcolo quanto prescritto dall'art. 33, comma 2, del DI 34/2019.

La Sezione Autonomie, con propria Del. N. 4/SEZAUT/2021/QMIG del 31 marzo 2021, ha dunque stabilito che:

- non è possibile applicare le regole relative al calcolo della capacità assunzionale previste dall'art. 33, comma 2, del DI 34/2019 alle Unioni dei Comuni.
- Le Unioni possono prevedere assunzioni di personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato sulla base di quanto sancito dall'art. 1, comma 229, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, che consente il reclutamento di personale con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato nei limiti del 100% della spesa relativa al personale di ruolo cessato dal servizio nell'anno precedente .

Tali principi del diritto sono motivati prevalentemente sulla base dei seguenti elementi:

- *"Non può condividersi, pertanto, la ricostruzione effettuata dalla Sezione remittente, la quale ha operato un'estensione applicativa dell'art. 33 del d.l. n. 34/2019 che si discosta dal tenore letterale delle pertinenti norme di riferimento. Si veda, al riguardo, la deliberazione n. 28/2015/SEZAUT/QMIG, e le precedenti ivi richiamate, dove questa Sezione si è espressa sulle ragioni che inducono a privilegiare interpretazioni il più possibile aderenti al tenore letterale delle norme rispetto a soluzioni ermeneutiche additive o derogatorie".*
- *"Le insormontabili difficoltà applicative della soluzione indicata dai Comuni istanti fondano, ad avviso di questo Collegio, un'ulteriore prova che i parametri e le "soglie" indicate dal Decreto applicativo del d.l. n. 34/2019 sono tarati sui bilanci dei Comuni e non possono riferirsi alle Unioni."*
- *"(...) lo stesso legislatore introduce una deroga alla sostenibilità per i Comuni più piccoli al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità di personale, permettendo quindi l'assunzione in deroga alla soglia di appartenenza, ma ancorandola all'importo fisso dei 38.000 euro non cumulabili. Occorre avere ben chiaro, quindi, che tale deroga è finalizzata a disciplinare una fattispecie particolare che riguarda sempre i Comuni, seppur di piccole dimensioni, che partecipano a una Unione, e non è invece destinata alle Unioni".*

Ne consegue che, non trovando applicazione neanche il Dm 17 marzo 2020, le Unioni dei Comuni non possono adeguare il limite del trattamento accessorio ex art. 23 comma 2 d.lgs 75/2017 in caso di incremento del numero di dipendenti rispetto a quelli in servizio al 31 dicembre 2018.

2. SERIOUS GAME NELLA FORMAZIONE ONLINE: IMPARARE GIOCANDO SI PUÒ!

Massimizzare l'efficacia della formazione.

Renderla veloce e coinvolgente.

Mantenere la centralità dell'utente.

In un contesto quale quello attuale, abbondante di informazioni che facilitano la divagazione e la distrazione, queste sono le esigenze principali dei percorsi formativi ideati da e per le aziende, gli Enti e le Istituzioni.

Sempre di più quindi la formazione si sta arricchendo di video, cartoons, giochi interattivi per condividere informazioni in modo "ludico", un modo più gradito a destinatari di ogni età, perché imparare attraverso il gioco è da sempre uno dei meccanismi più radicati nelle persone. I giochi rappresentano un'attività molto utile ed efficace nei processi di crescita e sviluppo personale, costituendo una delle prime forme di apprendimento dell'uomo.

I **serious game**, letteralmente "giochi seri", hanno proprio il merito di riscoprire e attualizzare le potenzialità dell'apprendimento del gioco, sempre note, ma talvolta trascurate dai sistemi formativi tradizionali destinati agli adulti. Questi "giochi", infatti, sfruttano il divertimento per raggiungere obiettivi educativi, formativi e di sensibilizzazione sociale.

In che modo? Riproducendo scenari virtuali verosimili, in cui il giocatore prende parte attivamente ad una simulazione online. Lo scopo è creare un'**esperienza formativa efficace e piacevole** che, grazie al ruolo attivo del giocatore, consenta maggiore consapevolezza delle situazioni e delle sensazioni sperimentate.



Ma cosa vuol dire che il giocatore ha un "ruolo attivo"?

Tra i *serious game* una delle categorie più importanti è rappresentata dagli "Educational Games", cioè videogiochi pensati allo scopo di "insegnare" o trasmettere "valori". Si basano sull'apprendimento esperienziale (imparare facendo) e sull'interattività: è il giocatore stesso ad imparare giocando, attraverso le scelte che compie e le preferenze che esprime. Infatti, per proseguire nel gioco, il giocatore deve applicare strategie e abilità che ha acquisito nelle fasi precedenti, avendo così la possibilità rendere più solido e duraturo quanto appreso.

Presupposto per ottenere un buon risultato finale nel gioco e un apprendimento concreto e stabile nel tempo è che il giocatore mantenga un **elevato e costante livello di concentrazione**. I *serious games* stimolano l'attenzione principalmente attraverso tre strumenti:

- il realismo grafico del gioco, perché simula/riproduce in modo più o meno fedele la realtà;
- i suoni correlati alle azioni svolte dal giocatore, che svolgono anche una funzione di feedback (vale a dire rilasciano un commento o una valutazione sull'azione svolta dal giocatore);
- il meccanismo sfidante del gioco, perché il giocatore ha un obiettivo da raggiungere, e per fare ciò si ritroverà davanti a diversi scenari decisionali e interazioni con oggetti. Gli potrà anche essere assegnato un punteggio in base alla correttezza della decisione da prendere e potrà ottenere ad esempio medaglie in base agli obiettivi raggiunti.



E quindi **perché “formarsi giocando” con i *serious game*?**

- perché il giocatore diventa realmente protagonista dell’esperienza formativa;
- perché veicolano contenuti che risulterebbero più difficoltosi e/o noiosi da acquisire con la formazione tradizionale;
- perché ricreano un ambiente nel quale ognuno ha la possibilità di mettersi in gioco, in cui può imparare dai propri errori e non commetterne nella vita reale.

In ambito formativo, i settori di applicazione dei *serious game* sono molteplici, dall’ambito militare a quello sanitario e infine aziendale, in quanto riconosciuti come importanti strumenti di potenziamento delle competenze dei discenti.

E per la Pubblica Amministrazione?

Dasein Srl, con  **formazione**PA.online innovativa piattaforma e-learning al servizio degli Enti Pubblici, offre tra i corsi a catalogo il *serious game*



IL VIDEOGIOCO DIDATTICO

SUL CODICE DI COMPORTAMENTO

DEI DIPENDENTI PUBBLICI

Vuoi una dimostrazione del gioco? [Clicca qui](#) per vedere un’anteprima!

Vuoi saperne di più? [Contattaci!](#)