Unione
Nazionale
Comuni Comunità
Enti
Montani

UNCEM

NUOVI ENTI TERRITORIALI
NUOVA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE
PER LE COMUNITÀ E I TERRITORI

A cura di UNCEM
Unione nazionale Comuni Comunità Enti montani

Marzo 2021

Uncem – Unione nazionale dei Comuni Comunità Enti montani - condivide in questo documento le proposte per la trasformazione della Pubblica Amministrazione e degli Enti territoriali.
Dieci punti per un Paese più moderno, capace di affrontare le sfide aperte dalla crisi pandemica, dalla crisi economica e dalla crisi climatica, con Enti più forti e a prova di futuro.
Semplificazione e digitalizzazione sono mezzi per crescere, per garantire opportunità a tutti i territori e alle comunità.
Gli Enti territoriali devono diventare un acceleratore della crescita economica e sociale, un catalizzatore della ripresa e non invece, come da molti oggi viene percepita, una zavorra e un freno.

Il contenuto delle linee programmatiche del Ministero della Pubblica Amministrazione, in vista del piano nazionale di ripresa e resilienza è ambizioso e pone a fuoco la preoccupante tematica del mancato ricambio generazionale nella pubblica amministrazione e del lunghissimo tempo di tempo che occorrerebbe per colmare tale divario, con gli attuali sistemi di reclutamento e selezione.

Il Ministero ha sintetizzato i temi fondamentali su cui intervenire con urgenza per assicurare almeno la funzionalità degli Enti locali, che costituisce la prima fase, propedeutica a quella di assicurare le risorse per gestire la rinascita del paese che trova nel rapporto di prossimità tra Comuni e cittadini il grado finale ma più diretto di relazione.
In concreto, però, è necessario introdurre immediatamente alcune modifiche normative – di particolare semplicità, ma di enorme impatto – che consentirebbero una operatività immediata.

1. IL PERSONALE DEGLI ENTI LOCALI. ASSUNZIONI E TURN OVER

Il D.M. 17.3.2020, nato sotto l'auspicio di impatti in termini di "maggiori" assunzioni (non a caso, attuativo del c.d. Decreto Crescita), per molti Enti locali sta sortendo l'effetto esattamente opposto. Questo non per i principi alla base del decreto, di "sostenibilità", ma per la rigidità del meccanismo di calcolo, rapportato alla natura, entità, modalità di gestione dei servizi.
Un esempio fra i tanti: se abbiamo due Enti, di eguale popolazione, nei quali però un determinato servizio nell'uno è gestito con personale proprio, mentre nell'altro è gestito con appalto esterno, si assiste a una penalizzazione del primo Ente (per il quale la spesa varrà ai fini del conteggio del decreto, cosa che non accade per le spese per appalti esterni).
Altro esempio: il caso di due Enti, sempre di eguale popolazione, uno dei quali però centro "attrattore" rispetto a contesti di fondovalle o di marginalità, oppure di rilevanza turistica, e pertanto erogante servizi in misura nettamente maggiore rispetto a ente similare ma senza tali caratteristiche: è evidente che il primo necessita di consistenza di personale ben maggiore rispetto all'altro.
Uncem richiede una modifica normativa: mantenere l'impianto del decreto esclusivamente per consentire bonus assunzionali agli enti c.d. virtuosi, mantenendo per tutti gli altri almeno il turn over al 100% (situazione preesistente al decreto), e considerando "cessazione" anche la mobilità verso altri enti (circostanza che consente il rimpiazzo in modo molto più agevole) anche in un contesto di turn over;

2. IL PERSONALE DEGLI ENTI LOCALI. RECLUTAMENTO E SELEZIONE

Uncem ritiene che il c.d. "portale unico" o "sistema unico per le assunzioni" non sia funzionale per gli Enti locali, enti di prossimità, soprattutto in relazione alle tempistiche, oltre che un per una taratura sulle effettive esigenze degli Enti locali, di natura estremamente operativa e correlata ai bisogni del territorio.
Molto semplicemente, l'iter assuntivo – mutuato dal contesto privato – dovrebbe essere impostato come segue:
a) Possibilità della configurazione del profilo assuntivo (performance richieste in termini formativi, curriculari, esperienziali: es. minima attività lavorativa prestata, esperienze particolari, comprova di determinate attitudini, comprova aspetti motivazionali, ecc.)
b) Avviso al pubblico senza particolari formalità (aspetto sostanzialistico: diffusione strategica del profilo da assumere);
c) Scrematura rispetto ai soli profili rientranti nei prerequisiti richiesti, come desumibili dal curriculum (in caso si ipotizzi elevata partecipazione, inserimento di criteri di priorità, funzionali all'ingresso nel mondo del lavoro ovvero a particolari situazioni: maggiore o minore età anagrafica, carichi di famiglia, ecc.)
d) Colloquio psico-attitudinale motivazionale coinvolgente un determinato numero massimo di soggetti;

e) Graduatorie con efficacia minima di tre anni anche per gli enti locali (il recente pasticcio normativo ha ridotto a due la durata per gli enti locali, mantenendo in tre quella per gli altri enti);
f) Periodo di prova più lungo.
Non si può infatti ritenere che semplicemente sostituendo un approccio informatico a un approccio cartaceo, si accelerino i tempi di selezione o si migliori la selezione stessa.
D'altra parte chi oggi lavora (veramente) nell'ente locale sta lavorando per due o per tre, per cui è evidente che quando si assume, è meglio non sbagliare, e neppure assumere soggetti che dopo pochi mesi o anni intendano trasferirsi altrove.

Occorre garantire opportunità di formazione al personale politico e tecnico che opera negli Enti locali. Questo deve essere fatto con maggiore efficienza, riducendo le attuali spese e aumentando la capacità di portare innovazione, notizie, progetti, opportunità al personale.

3. IL PERSONALE DEGLI ENTI LOCALI. MODALITA' DI PROVVISTA E GESTIONE DEL PERSONALE

Uncem propone e richiede al Ministero:

- il chiarimento normativo definitivo sulla totale neutralità di spese di personale a qualsiasi titolo (determinato, indeterminato, somministrazione) ove finanziate anche parzialmente con fondi esterni (altra PA, fondi europei, privati, ecc.);
- la possibilità di stabilizzazione per i lavoratori in somministrazione che abbiano maturato nell'ultimo triennio o quinquennio alcuni requisiti minimi presso il medesimo utilizzatore finale (attualmente vi è grave disparità di trattamento tra i possibili beneficiari della stabilizzazione – limitati ai dipendenti veri e propri a tempo determinato - , e i lavoratori in somministrazione;
- il chiarimento normativo sulla totale equivalenza di possibilità di utilizzo di lavoratori in somministrazione rispetto a lavoratori a tempo determinato (per i quali, attualmente, occorre disporre di graduatorie a tempo indeterminato, per potersene avvalere), al fine di una migliore celerità di provvista di personale;
- l'abolizione dei limiti del trattamento accessorio (attualmente legati, a seconda della tipologia di Ente locale, al 2016 oppure al 2008), al fine di poter incentivare il personale, che attualmente spesso percepisce mediamente 1/10 di premio di produttività rispetto a quanto percepito nel privato; tale rigidità impedisce tra l'altro anche una corretta pesatura dei diversi carichi di responsabilità tra dirigenti;
- la proroga delle misure emergenziali già in atto riguardanti la possibilità di non ricorrere necessariamente alla mobilità prima dei concorsi;
- il mantenimento della possibilità di utilizzo di graduatorie di altri enti anche per posti creati successivamente;
- la semplificazione sistema della performance (tale sistema deve essere ricondotto semplicemente alla messa a disposizione di un budget a favore del dirigente, e alla possibilità da parte del medesimo di ripartizione fra i collaboratori in base a impegno, spirito di iniziativa, idee innovative, capacità di operare in squadra, ecc.); per i dirigenti, occorre mutuare il sistema già in essere per i segretari, di incarichi a tempo determinato in relazione alla durata del mandato del Sindaco pro tempore;
- il ripristino di scatti di anzianità, pur minimi, in alternativa all'attuale sistema delle progressioni orizzontali che hanno creato e creano elevatissime criticità e disparità di trattamento;
- la possibilità di progressioni verticali con una percentuale al 50% (l'attuale percentuale del 30% rende inapplicabile l'istituto nella maggior parte dei Comuni italiani), al fine di mantenere nell'ente il personale valido (che, diversamente, poi si trasferisce altrove, cercando altri impieghi più remunerati), da elevare al 100% nel caso di enti con struttura minimale; ripristino della possibilità di partecipazione alle progressioni verticali, anche da parte del personale interno in possesso del titolo di studio immediatamente inferiore a quello richiesto dall'esterno.

4. I SEGRETARI COMUNALI. NUOVI IMPEGNI, NUOVO SVILUPPO

È urgente e inderogabile una riorganizzazione dei Segretari comunali, capaci di rispondere efficacemente e capillarmente alle sfide degli Enti locali.
Secondo Uncem non è sufficiente un corso-concorso annuale per integrare gli organici, oggi molto carenti, con tantissimi Comuni, soprattutto piccoli montani, sprovvisti di Segretario. Per quanto importante il corso-concorso (concludendo quello in itinere e avviandone uno nuovo), è urgente la riorganizzazione dell'impianto normativo ma anche la revisione dei compiti dei segretari che devono essere veri manager della PA, capaci di candidare progetti UE, di orientare politiche di sviluppo e pianificazione.

Si tenga conto che oggi in Italia sono vacanti 1.300 sedi di Segreteria comunale e i concorsi in fieri, rallentati dalla pandemi (con il personale pronto solo tra un anno) da soli non basteranno a "pareggiare" i pensionamenti imminenti di molti Segretari comunali.
Non è sostenibile la recente determinazione dell'Albo dei Segretari presso il Ministero dell'Interno che, presumibilmente per autotutela e conservazione, prevede che ai Vicesegretari nominati come reggenti non possano essere corrisposte le forme di trattamento economico che spettano ai Segretari comunali. Questa considerazione mette ulteriormente in crisi gli Enti che si stanno avvalendo di Vicesegretari.
La mancanza di Segretari, nonostante le reiterate e continue richieste di aggiornamento e modernizzazione del sistema da parte di Uncem, sta mettendo in crisi gli Enti locali, piccoli e grandi. La ricerca di Segretari comunali - anche solo per la verbalizzazione di una Giunta o di un Consiglio comunale - non può diventare professione, centrale questione nella giornata di un Sindaco.

In merito, Uncem propone le seguenti modifiche al testo Unico degli Enti locali, dlgs 267/2000:

- **Modifiche all'articolo 32 del testo Unico degli Enti locali, dlgs 267/2000**
  Al comma 5-ter dell'articolo 32 le parole "Il presidente dell'unione di comuni e dell'unione montana di comuni si avvale del segretario di un comune facente parte dell'unione, senza che ciò comporti l'erogazione di ulteriori indennità e, comunque, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica" sono sostituite da "Il presidente dell'unione di comuni può avvalersi di un segretario comunale di fascia equiparata al Comune di popolazione equivalente al numero di abitanti dell'unione. L'indennità è commisurata alla fascia di appartenenza del segretario".

  Motivazione:
  La figura del Segretario risulta indispensabile per le Unioni di comuni e per le Unioni montane di comuni. Al fine di individuarne la disponibilità, l'emendamento è volto a consentire all'Amministrazione dell'unione di poter prevedere una remunerazione per l'attività del segretario.

- **Modifiche all'articolo 98 del testo Unico degli Enti locali, dlgs 267/2000**
  È aggiunto il comma 6. "Per il triennio 2021-2023, al fine dell'accesso all'albo nazionale, i laureati in giurisprudenza, scienze politiche, economia, partecipano a un concorso indetto dal Ministero dell'Interno d'intesa con il Ministero degli Affari regionali e delle Autonomie. Per gli idonei è previsto un corso di 100 ore presso un Comune con popolazione non inferiore a 5.000 abitanti in deroga al comma 4 del presente articolo. Al termine del corso, gli idonei risulteranno automaticamente iscritti all'albo. Per il triennio 2021-2023, i sindaci possono nominare i vice segretari reggenti delle sedi vacanti oltre i limiti temporali posti dalle Circolari dell'Ex-Agenzia dei segretari, fino all'immissione in ruolo dei nuovi segretari.".

  Motivazione:
  L'obiettivo è ridurre i tempi di ingresso dei segretari comunali nel circuito del lavoro, aiutando così gli enti di piccole dimensioni, in difficoltà rispetto alle funzioni delicate e importanti di queste figure laddove sono mancanti. Sono oltre 1.300 le sedi vacanti di segretari comunali, in particolare nei piccoli Comuni.

5. PER UNA RIFORMA DEI LIVELLI ISTITUZIONALI NEI TERRITORI MONTANI DEL PAESE

Le ultime leggi di bilancio e i provvedimenti normativi nazionali del 2020 hanno risolto solo alcune questioni poste dagli Enti locali per rendere più efficace il lavoro dei piccoli Comuni, delle Comunità montane, delle Unioni di Comuni montani e delle altre forme aggregativi. È stato ad esempio aumentato il **fondo nazionale per le gestioni associate** da 10 a 30 milioni, ripartiti poi su base regionale. Questo fondo deve essere mantenuto per i prossimi anni, assieme a un fondo di incentivazione per le fusioni di Comuni.
È importante lavorare a un piano condiviso tra le Regioni per una revisione della **norma nazionale che renda più omogenee e stabili le Unioni**, capaci di gestire una serie di funzioni in forma associata (non solo con l'obiettivo di risparmio, ma con le necessità di armonizzare l'impegno dei Comuni su un bacino omogeneo) e allo stesso tempo possano coordinare le attività per lo sviluppo socio-economico del territorio montano, come stabilito dall'articolo 13 della vigente legge 158/2017, rispettando l'articolo 44 della Costituzione.
Un nuovo modello di governance territoriale impone ai territori montani un fortissimo dialogo e rapporto con le aree urbane, in uno "scambio" e un rapporto che agevola investimenti e opportunità.
Deve essere **restituita agli Enti locali una capacità operativa**, consentendo un migliore riparto del gettito fiscale delle imposte locali.

Nel riaprire il "**cantiere istituzionale**" (con una efficace **revisione del Testo unico degli Enti locali**, del decreto legislativo 118/2011 e della legge 56/2014, dunque analizzando ruoli, funzioni, governance, finanziamenti e fiscalità di Regioni, Province, Comuni e loro forme aggregative), queste sono alcune proposte da considerare:

- Per i piccoli Comuni, in particolare per quelli inferiori ai 5.000 abitanti, si propone l'abolizione del DUP anche in considerazione della scarsa rilevanza dei dati e alla non presenza di strumenti analitici e di risorse umani capaci di dare sostanza allo strumento;
- È indispensabile rivedere il ruolo dei segretari comunali, anche in vista del nuovo concorso per l'inserimento di nuove figure. I segretari devono essere "manager della PA" capaci di lavorare con i vertici politici per lo sviluppo del territorio, in particolare a livello di Unioni di Comuni e di Comunità montane;
- Nel quadro dell'autonomia, il Comune cui viene assegnato un obiettivo finanziario deve vedersi riconosciuta l'autonomia nella scelta delle priorità e degli strumenti per raggiungerlo. Nelle aree ove sono presenti molti piccoli Comuni, gli obiettivi finanziari si raggiungono a livello di "ambito territoriale";
- Si sottolinea la necessità di operare una semplificazione delle norme e del sistema di controlli cui i Comuni sono sottoposti. Un piccolo Comune deve ottemperare a 60 incombenze tra controlli e monitoraggi che, soprattutto nei piccoli centri, spesso bloccano di fatto l'azione amministrativa;
- In merito allo status degli Amministratori, sono urgenti norme con l'obiettivo di estendere a tutte le tipologie di lavoro la possibilità di svolgere il compito di amministratore comunale e per superare situazioni di blocco non giustificabili prodotte dalla legislazione attuale.
- Ove esistono, è importante rafforzare le Unioni di Comuni e le Comunità montane (Unioni di Comuni ai sensi dell'articolo 32 del Tuel), rendendole stabili, mettendo un argine alle "porte girevoli" finora consentite che autorizzano ciascun Comune a entrare e uscire sulla base di valutazioni molto spesso connesse ai legami storici e partitici;
- La pianificazione territoriali, gli investimenti, devono essere coordinati a livello territoriale, come sancito dalla legge 158/2017, articolo 13.
- È importante aumentare le spese per la formazione del personale, che sono spese per investimento;
- Deve essere disapplicato l'effetto, oltremodo gravoso per i Comuni di piccole dimensioni, delle sanzioni per mancato rispetto del patto di stabilità per gli Enti locali con una popolazione pari o inferiore ai 1000 abitanti;

Rispetto alla differenziazione delle materie che devono affrontare i piccoli Comuni, urge un provvedimento normativo specifico. Come in Francia, i piccoli Comuni devono avere competenze diverse rispetto a quelli più grandi. E molti adempimenti - a partire da piano regolatore e bilancio - possono essere fatti a livello sovracomunale. Non certo solo per limitare i costi, bensì per armonizzare politiche e scelte, sostenere le comunità a sentirsi parte di un progetto comune che riguarda territori e non solo realtà istituzionali che iniziano o finiscono con dei confini amministrativi.
Come Associazione di Enti locali, Uncem dà la disponibilità al Ministero per un lavoro nel quale si possa prevedere come i Comuni si trasformano e cosa diventino tra dieci, venti, trent'anni. Saranno più smart e più green e vanno sostenuti in processi di sviluppo inclusivo e sostenibile. Occorre costruire nuova managerialità e professionalità diverse per gli Enti locali, chiedendosi anche perché un giovane non trova interesse nell'essere Amministratore locale o ancor meno nell'essere assunto dalla PA, in particolare in un piccolo Comune.

6. SINDACI, LIBERARE LE CANDIDATURE

Uncem ritiene importante il Parlamento assegni ai sindaci dei piccoli Comuni la possibilità di essere eletti per un terzo o quarto mandato. Attualmente la legge 7 aprile 2014, n. 56 riconosce tale diritto solo ai primi cittadini dei Comuni con popolazione inferiore a 3.000 abitanti. Uncem ritiene di estendere la possibilità anche ai Comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti.
La proposta mira ad ampliare la libertà degli elettori, che qualora preferiscano il ricambio, saranno sempre liberi di bocciare il sindaco uscente, qualunque sia il numero dei suoi mandati.
Gli Amministratori dei piccoli Comuni svolgono funzioni di volontariato e non è sempre facile trovare ricambi all'altezza della situazione. Inoltre risulta evidente che oggi, con le complesse procedure di esercizio associato delle funzioni comunali, il sempre maggior carico di responsabilità in capo ai primi cittadini e i costanti cambiamenti normativi e regolamentari è opportuno dare la possibilità di maggiore continuità amministrativa.
È opportuno procedere sin da subito all'estensione del terzo e del quarto mandato per i sindaci dei Comuni fino a 5.000 abitanti in vista delle elezioni amministrative dell'anno 2020, nel quale saranno chiamati alle urne per rinnovare le amministrazioni comunali i cittadini di 4.000 comuni circa (la metà dei comuni italiani) e all'incirca 3.000 comuni sotto i 5.000 abitanti.

7. DIGITALIZZAZIONE, RIPARTIAMO DAL DOSSIER "LA MONTAGNA IN RETE". TEMPI CERTI E RETI PER TUTTI

Occorre dare piena attuazione del Piano nazionale per la Banda ultralarga, oggi in ritardo di due anni, del piano per il 5G (anche nei piccoli Comuni) e all'avanzamento dei lavori per nuove infrastrutture digitali capaci di connettere il Paese.

Come abbiamo sempre avuto modo di dire, le reti devono permettere di portare nuovi servizi in particolare nelle Aree interne e montane, per gli Enti territoriali, per tutta la PA, per le imprese e i cittadini. Uno sforzo che siamo convinti abbia bisogno di coordinamento e linee guida chiare dal centro, statali, usando bene i fondi europei regionali delle Agende digitali ricavate dai Por. Siamo in ritardo su formazione e comprensione degli scenari.

Uncem riconduce le propose al dossier "La Montagna in rete"[1], presentato con il Consorzio Caire e la Fondazione Montagne Italia nell'agosto 2020.

Occorre definire tempi certi per appalti, lavori e collaudi nelle "aree bianche" e nelle "aree grigie".

Uncem ritiene necessario dotare di efficaci reti e collegamenti alla BUL i plessi scolastici ubicati nei territori montani e interni del Paese.

Uncem propone di definire con Mise e Agid per i Comuni, le Unioni montane di Comuni e le Comunità montane gli standard relativi ai sistemi informativi, gestionali e operativi che permettano una relazione stabile, permanente, efficiente tra gli Enti, capace di garantire migliori servizi all'interno della PA, ai cittadini e alle imprese, consentendo risparmio rispetto agli attuali investimenti in ICT.

Scambiare il problema della transizione al digitale con quello della mancata adesione dei Comuni a singoli servizi (SPID, IO, PagoPA, ecc) è molto frequente. Occorre un decisivo riordino dei poteri locali per "dare gambe" alla transizione tecnologica. La svolta tecnologica è il motore della trasformazione degli Enti territoriali, è lo strumento di ridisegno del sistema di governo del territorio. Perché ciò accada, però, occorre abbandonare la strada perdente dei singoli progetti, per portare il digitale e le sue potenzialità al cuore delle decisioni istituzionali e organizzative.

8. ATTI E NORME, IL "SILENZIO-ASSENSO" PER GENERARE FIDUCIA

Occorre introdurre l'istituto del "silenzio-assenso", con tempi certi (30 o 60 giorni) per tutti i procedimenti e i provvedimenti all'interno dei Ministeri (concerto su atti, in primo luogo), all'interno della PA, e dalla PA ed Enti territoriali verso imprese e cittadini.

Il silenzio assenso rappresenta un rimedio all'inerzia dell'amministrazione che si risolve in un risultato direttamente favorevole sul piano sostanziale.

Sappiamo che nei procedimenti a istanza di parte per il rilascio di provvedimenti amministrativi il silenzio dell'amministrazione competente equivale a provvedimento di accoglimento della domanda, senza necessità di ulteriori istanze o diffide, se la medesima amministrazione non dà comunicazioni all'interessato.

Questo istituto deve essere esteso nella molteplicità dei casi e delle situazioni in tutti i livelli della Pubblica Amministrazione.

Uncem ritiene inoltre sia importante eliminare la necessità di inviare più volte gli stessi dati, da parte dei Comuni, a soggetti diversi statali e regionali. In primo luogo, va rivisto completamente il questionario Sose, del quale non si accenna nel ddl. È troppo lungo e impegnativo per i piccoli Comuni. Eccessivo. Uncem richiede un intervento normativo per sottrarre i piccoli Comuni dal questionario Sose.

9. COMPRAVENDITA DEI TERRENI, SEMPLIFICAZIONI PER GENERARE OPPORTUNITÀ

Uncem si unisce alla proposta di Coldiretti nazionale per l'eliminazione dell'obbligo di utilizzo di notai per i rogiti notarili relativi a terreni agricoli nei Comuni totalmente e parzialmente montani.

Ai sensi dell'articolo 97 del TUEL è possibile prevedere che tali di compravendita e successione di terreni (fino a 5mila metri quadrati di superficie e fino a euro 1.000 di valore) siano effettuabili davanti a un Segretario comunale, pubblico ufficiale, senza oneri per il cittadino. Da rimuovere le imposte di registrazione e trascrizione.

Tale provvedimento eviterebbe quanto accade da almeno 60 anni: i rogiti non vengono effettuati per questi terrenti, in quanto eccessivamente onerosi il notaio e le imposte. I costi a carico del cittadino superano spesso molto il valore

[1] https://uncem.it/wp-content/uploads/2020/08/LA-MONTAGNA-IN-RETE_DEFok.pdf

stesso del terreno oggetto del provvedimento. I terreni non rogitati restano così indivisi e senza un effettivo proprietario che li gestisce, andando a trasformarsi in breve tempo in gerbido e incolto.
Deve essere inoltre previsto che vengano azzerati – per i terreni fino a 5mila metri quadrati di superficie e fino a euro 1.000 di valore – i diritti di segreteria di competenza comunale per il rilascio del Certificato di Destinazione urbanistica, da rilasciare su carta semplice.

10. FONDO DI SOLIDARIETÀ COMUNALE: URGENTE LA REVISIONE

Uncem ha esaminato i dati dell'Fsc relativi all'ultimo triennio di numerosi Comuni montani. Tantissimi Comuni turistici italiani, sono "incapienti". Versano migliaia di euro l'anno all'erario senza ricevere nulla. Si tratta perlopiù di Comuni montani, piccoli, che alimentano le casse dei grandi Comuni che ricevono notevoli trasferimenti da parte dello Stato.
Uncem ha esaminato in particolare la situazione delle Valli di Lanzo, provincia nord di Torino, una delle valli più vicine al capoluogo piemontese. Al posto di beneficiare di risorse, i Comuni "più alti" versano allo Stato migliaia di euro. Le importanti cifre di Imu e Tasi pagate dai residenti e dai non residenti ma proprietari di una "seconda casa" non restano sul territorio.
Deve essere interamente rivisto il sistema delle imposte locali. È all'interno dell'ambito territoriale ottimale, più Comuni insieme di una stessa valle ad esempio, che vanno superate le sperequazioni e le disuguaglianze. I calcoli fatti per ciascun Comune portano a scompensi e a far arrabbiare sia chi deve dare sia chi prende, che lamenta di beneficiare di cifre troppo base visti i servizi erogati. È noto che nelle aree montane, nei Comuni più in alto, vi sono più seconde case rispetto ai Comuni di fondovalle. Ma è proprio sul patto all'interno di una valle, di una stessa Comunità o Unione montana che si deve costruire la compensazione, a garanzia dell'integrità dei bilanci degli Enti e ancor prima dei servizi ai cittadini.

In merito ai proventi delle concessioni edilizie Uncem propone (secondo quanto previsto all'articolo 1, comma 737 della legge 28 dicembre 2015, n.208) di estendere la possibilità per i Comuni di utilizzare i proventi delle concessioni edilizie e delle sanzioni previste dal Testo Unico delle disposizioni in materia di edilizia di cui al DPR 380/2001, per spese di manutenzione ordinaria del verde, delle strade e del patrimonio comunale, oltre che per spese di progettazione delle opere pubbliche.