



ENERGIE IN COMUNE

LIMITI E OPPORTUNITA' PER LE ASSUNZIONI DEL PERSONALE

26 settembre 2022

Dott. Claudio Geniale



PREMESSA

Atti prodromici alla assunzione di personale

Deliberazione Corte dei Conti Sez. Controllo Veneto del. n. 113/2019

1. Adozione del Piano triennale dei fabbisogni del personale nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica ed in osservanza delle linee di indirizzo (per gli enti territoriali concertate in sede di Conferenza Unificata), ed eventuale rimodulazione della dotazione espressa in termini di potenziale limite finanziario massimo ai sensi del combinato disposto dei rimodulati commi 2, 3 e 6 ter dell'art. 6 del d.lgs. 165/2001 (a seguito della riscrittura dell'articolo da parte dell'art. 4 del d.lgs. 75/2017);
2. Comunicazione del predetto Piano triennale al Dipartimento della funzione pubblica da effettuarsi entro trenta giorni dalla relativa adozione (attuale art. 6-ter, comma 5, del d.lgs. 165/2001);
3. Dichiarazione annuale da parte dell'ente, con apposito atto ricognitivo da comunicare al Dipartimento della funzione pubblica, dalla quale emerga l'assenza di personale in sovrannumero o in eccedenza (art. 33 del d.lgs. 165/2001 come riscritto dall'articolo 16 della legge 183/2011);
4. Approvazione del Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità di cui all'articolo 48, comma 1, del d.lgs. 11 aprile 2006 n. 198 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246";

5. Approvazione Piano della performance (art. 10 comma 5 del d.lgs. 150/2009), che per gli Enti locali è unificato nel PEG (art. 169, comma 3-bis, del Tuel);
6. Obbligo di certificazione o il diniego non motivato di certificazione, di un credito anche parziale verso la P.A. (comma 3 bis, art. 9, D.L. 185/2008 come modificato dall'art. 27, comma 2 lettera c) del d.l. 66/2014);
7. Verifica dell'impossibilità di ricollocare il personale in disponibilità iscritto nell'apposito elenco per avviare procedure concorsuali e nuove assunzioni a tempo indeterminato o determinato per un periodo superiore a dodici mesi (art. 34, comma 6, d.lgs. 165/2001);
8. Utilizzo dei lavoratori collocati in mobilità ai sensi dell'art. 2 del d.lgs. 95/2012 e dell'art. 3 del d.l. 101/2013, che a domanda hanno chiesto la ricollocazione (art. 2, comma 13 D.L. 95/2012 applicabile a tutte le amministrazioni ai sensi del comma 14 del citato articolo 2 in caso di "...eccedenza dichiarata per ragioni funzionali o finanziarie dell'amministrazione);
9. Verifica dell'ipotesi prevista dall'articolo 3, comma 101, della legge 244/2007 (legge finanziaria 2008) che al secondo periodo dispone "In caso di assunzione di personale a tempo pieno è data precedenza alla trasformazione del rapporto di lavoro per i dipendenti assunti a tempo parziale che ne abbiano fatto richiesta";

10. Rispetto dei termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato e del termine per l'invio alla Banca dati delle Amministrazioni Pubbliche, ex art. 13, legge n. 196/2009, dei relativi dati, nei trenta giorni dalla loro approvazione, D.L. n. 113/2016, art. 9, comma 1 quinquies;
- 11.[...]
12. Obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013 (enti ex soggetti al patto) ai sensi del combinato disposto dell'art. 1 commi 557 e 557 quater della legge 296/2006 aggiunto, quest'ultimo, dall'art. 3, comma 5 del d.l. 90/2014);
- 13.[...]
14. Invio sulla piattaforma «<http://pareggiobilancio.mef.gov.it>», entro il 31 marzo – o comunque entro il 30 maggio – della certificazione attestante i risultati conseguiti ai fini del saldo tra entrate e spese finali firmata digitalmente, dal rappresentante legale, dal responsabile del servizio finanziario e dall'organo di revisione economico-finanziaria, ove previsto (nel caso di rispetto del termine 30 maggio la sanzione è applicata solo per assunzioni di personale a tempo indeterminato per i 12 mesi successivi, cioè fino al 31 marzo dell'anno successivo);
15. assenza della condizione di deficitarietà strutturale e di dissesto (art. 243, comma 1, Tuel).

**Il decreto attuativo
dell'art.33, co.2 del DL n.34/2019
*(per i Comuni e le Unioni dei Comuni)***

Art.33 Decreto «Crescita»

Assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilit  finanziaria

2. A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalit  di cui al comma 1, **i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato** in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, **sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia** definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, **della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilit ** stanziato in bilancio di previsione.

I Comuni che registrano un rapporto compreso tra i due valori soglia, **non possono** incrementare il rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato (art.17, co.1 ter DL Milleproroghe)



Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, **entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio** per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore.

I comuni che registrano **un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia NON POSSONO incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.**

I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al **di sotto del valore soglia** di cui al primo periodo, che fanno parte delle “unioni dei comuni” ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, **al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime**, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale.

I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalita' di cui al secondo periodo ogni cinque anni.

I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento.

A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.

Art. 1 DPCM

Finalità, decorrenza, ambito soggettivo

Il presente decreto è finalizzato, in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, ad:

1. individuare i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione;
2. individuare le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia.

Le disposizioni di cui al presente decreto e quelle conseguenti in materia di trattamento economico accessorio contenute all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, si applicano ai comuni con decorrenza dal 20 aprile 2020.

Art. 2 DPCM – Definizioni

Ai fini del presente decreto sono utilizzate le seguenti definizioni:

- **SPESA DEL PERSONALE:** impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;
- **ENTRATE CORRENTI:** media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.

Spesa di personale

Al fine di determinare, nel rispetto della disposizione normativa di riferimento e con certezza ed uniformità di indirizzo, gli impegni di competenza riguardanti la spesa complessiva del personale da considerare, sono quelli relativi alle voci riportati nel macroaggregato BDAP: U.1.01.00.00.000, nonché i codici spesa U1.03.02.12.001; U1.03.02.12.002; U1.03.02.12.003; U1.03.02.12.999.

Entrate correnti

Al fine di determinare, nel rispetto della disposizione normativa di riferimento e con certezza ed uniformità di indirizzo, le entrate correnti da considerare appare opportuno richiamare gli estremi identificativi di tali entrate, come riportati negli aggregati BDAP accertamenti, delle entrate correnti relativi ai titoli I, II e III: 01 Entrate titolo I, 02 Entrate titolo II, 03 Entrate titolo III, Rendiconto della gestione, accertamenti.

Nel caso dei Comuni che hanno optato per l'applicazione della tariffa rifiuti corrispettiva secondo l'articolo 1, comma 668, della legge n.147/2013 e hanno in conseguenza attribuito al gestore l'entrata da Tari corrispettiva e la relativa spesa, la predetta entrata da TARI va contabilizzata tra le entrate correnti, al netto del FCDE di parte corrente, ai fini della determinazione del valore soglia.

ANCI

Spesa del segretario comunali nelle Convenzioni di segreteria

Con riguardo alla spesa dei segretari comunali nei Comuni che hanno attivato Convenzioni di segreteria, il decreto del Ministero dell'Interno del 21 ottobre 2020, all'articolo 3 ha chiarito che *“Ai fini del rispetto dei valori soglia di cui all'articolo 33, c.2 del decreto legge 30 aprile 2019 n.34 convertito con modificazioni nella legge 20 giugno 2019 n. 58, ciascun comune computa nella spesa di personale la quota a proprio carico e, per il comune capofila non rilevano le entrate correnti derivanti dai rimborsi effettuati dai comuni convenzionati a seguito del riparto della predetta spesa”*

ANCI:

La neutralità delle spese etero-finanziate

(art. 53-septies del D.L. n. 104/2020)

La norma prevede che **le spese di personale riferite a nuove assunzioni effettuate in data successiva alla conversione dello stesso D.L. n. 104/2020** (LEGGE 13 ottobre 2020, n. 126 Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104, recante misure urgenti per il sostegno e il rilancio dell'economia. (GU Serie Generale n.253 del 13-10-2020 - Suppl. Ordinario n. 37) - Entrata in vigore del provvedimento: 14/10/2020), **finanziate integralmente o parzialmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni** e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse, **a decorrere dal 2021 non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia, fino a permanenza del finanziamento.**

- assunzioni a tempo determinato a valere sulle risorse del PNRR (art. 1, comma 1, DL. N. 80/2021);
- assunzioni a tempo determinato finalizzate all'attuazione degli interventi del PNRR nei comuni fino a 5.000 abitanti a valere Fondo istituito presso il Ministero dell'Interno (art. 31-bis, commi 5 e 6, D.L. n. 152/2021);
- assunzioni a tempo indeterminato degli assistenti sociali finalizzate al raggiungimento dei LEP (art. 1, c. 801, L. Bilancio n. 178/2020; art. 1 commi 734-735 L. Bilancio n. 234/2021);
- assunzioni a tempo determinato per il potenziamento dei servizi sociali (art. 1, comma 200, L. Bilancio n. 205/2017);
- assunzioni del personale educativo finalizzate al raggiungimento dei LEP (art. 1, comma 172, L. Bilancio 234/2021);
- stabilizzazione del personale ex-LSU/LPU (art. 1, comma 495, L. Bilancio n. 160/2019; DPCM 28 dicembre 2020);
- quote del trattamento economico del segretario comunale rimborsate al comune capofila dai comuni convenzionati (art. 3, comma 2, DM Interno 21 ottobre 2020);
- assunzioni di personale a tempo determinato per fare fronte ai maggiori oneri conseguenti agli incentivi per risparmio energetico (art. 1, c. 69, legge n. 178/2020);
- stabilizzazione del personale impiegato presso i comuni dei crateri sismici ai sensi dell'art. 57, comma 3, del D.L. n. 104/2020 a valere su risorse statali.

Art. 3, comma 4-ter DL n.34/2022 – Impatto dei rinnovi contrattuali sulla verifica dei valori soglia

4-ter. **A decorrere dall'anno 2022**, per il contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al triennio 2019-2021 e per i successivi rinnovi contrattuali, **la spesa di personale conseguente ai rinnovi dei contratti collettivi nazionali di lavoro, riferita alla corresponsione degli arretrati di competenza delle annualità precedenti all'anno di effettiva erogazione di tali emolumenti, non rileva ai fini della verifica del rispetto dei valori soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34**, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58.

Art. 3 DPCM – Differenziazione per fascia demografica

Ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, i comuni sono suddivisi nelle seguenti fasce demografiche:

- a) comuni con meno di 1.000 abitanti;
- b) comuni da 1.000 a 1.999 abitanti;
- c) comuni da 2.000 a 2.999 abitanti;
- d) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti;
- e) comuni da 5.000 a 9.999 abitanti;
- f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti;
- g) comuni da 60.000 a 249.999 abitanti;
- h) comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti;
- i) comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre.

Art. 4 DPCM

Individuazione dei valori soglia di massima spesa del personale

In attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, nella seguente Tabella 1, sono individuati i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2:

Tabella 1

Fasce demografiche	Valore soglia
<i>a)</i> comuni con meno di 1.000 abitanti	29,5%
<i>b)</i> comuni da 1.000 a 1.999 abitanti	28,6%
<i>c)</i> comuni da 2.000 a 2.999 abitanti	27,6%
<i>d)</i> comuni da 3.000 a 4.999 abitanti	27,2%
<i>e)</i> comuni da 5.000 a 9.999 abitanti	26,9%
<i>f)</i> comuni da 10.000 a 59.999 abitanti	27,0%
<i>g)</i> comuni da 60.000 a 249.999 abitanti	27,6%
<i>h)</i> comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti	28,8%
<i>i)</i> comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre	25,3%

Le azioni possibili per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia

A **decorrere dal 20 aprile 2020**, i comuni **che si collocano al di sotto del valore soglia** di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5 (*Percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio*), **POSSONO:**

- a) **incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato**, per **assunzioni di personale a tempo indeterminato**;
- b) in **coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale** e fermo restando **il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione**,
- c) **sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti**, secondo le definizioni dell'art. 2, **NON SUPERIORE al valore soglia individuato dalla Tabella 1** del comma 1 di ciascuna fascia demografica.

Art. 5 DPCM

Percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio

In sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'art. 4, comma 2, **POSSONO incrementare annualmente**, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, **la spesa del personale registrata nel 2018**, secondo la definizione dell'art. 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla seguente TABELLA 2, in **coerenza** con:

- a) i piani triennali dei fabbisogni di personale
- b) fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione
- c) e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1

TABELLA 2

Comuni	2020	2021	2022	2023	2024
<i>a)</i> comuni con meno di 1.000 abitanti	23,0%	29,0%	33,0%	34,0%	35,0%
<i>b)</i> comuni da 1.000 a 1.999 abitanti	23,0%	29,0%	33,0%	34,0%	35,0%
<i>c)</i> comuni da 2.000 a 2.999 abitanti	20,0%	25,0%	28,0%	29,0%	30,0%
<i>d)</i> comuni da 3.000 a 4.999 abitanti	19,0%	24,0%	26,0%	27,0%	28,0%
<i>e)</i> comuni da 5.000 a 9.999 abitanti	17,0%	21,0%	24,0%	25,0%	26,0%
<i>f)</i> comuni da 10.000 a 59.999 abitanti	9,0%	16,0%	19,0%	21,0%	22,0%
<i>g)</i> comuni da 60.000 a 249.999 abitanti	7,0%	12,0%	14,0%	15,0%	16,0%
<i>h)</i> comuni da 250.000 a 1.499.999 ab.	3,0%	6,0%	8,0%	9,0%	10,0%
<i>i)</i> comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre	1,5%	3,0%	4,0%	4,5%	5,0%

E i residui...

2. Per il periodo 2020-2024, i comuni **POSSONO utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2** del comma 1, **fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica**, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.

Si fa presente che i valori percentuali riportati in tabella rappresentano un incremento rispetto alla base "spesa di personale 2018", per cui la percentuale individuata in ciascuna annualità successiva alla prima ingloba la percentuale degli anni precedenti.

Si tratta di una misura finalizzata a rendere graduale la dinamica di crescita della spesa di personale, comunque nei limiti massimi consentiti dal valore-soglia di riferimento.

Tale limitazione alla dinamica di crescita può tuttavia essere derogata, e quindi superata, nel caso di Comuni che abbiano a disposizione facoltà assunzionali residue degli ultimi 5 anni (c.d. resti assunzionali). Ciò vuol dire che il Comune può utilizzare i propri resti assunzionali anche in deroga ai valori limite annuali di cui alla Tabella 2 del decreto attuativo, in ogni caso entro i limiti massimi consentiti dal valore soglia di riferimento.

Si evidenzia che, per rendere possibile l'utilizzo effettivo delle risorse che si liberano in applicazione della nuova disciplina, l'articolo 6 specifica che "la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini

del rispetto del limite di spesa previsto dall'articolo 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006 n. 296".

E i comuni con meno di 5.000 abitanti...

Per il **periodo 2020-2024**,

- a) si **collocano al di sotto del valore soglia di cui alla Tabella 1** dell'art. 4, comma 1, **di ciascuna fascia demografica**,
- b) che **fanno parte dell'«Unione di comuni»** prevista dall'art. 32 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267,
- c) per i quali **la maggior spesa per personale consentita dal presente articolo risulta non sufficiente all'assunzione di una unità di personale a tempo indeterminato**,
- d) **POSSONO**, nel periodo 2020-2024, **incrementare la propria spesa per il personale a tempo indeterminato nella misura massima di 38.000 euro non cumulabile**, fermi restando i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.
- e) La maggiore facoltà assunzionale ai sensi del presente comma **è destinata all'assunzione a tempo indeterminato di una unità di personale purché collocata in comando obbligatorio presso la corrispondente Unione con oneri a carico della medesima**, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale previsto per le Unioni di comuni.

E se il rapporto risulta superiore al valore soglia...

I comuni in cui il **rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti**, secondo le definizioni dell'art. 2, **RISULTA SUPERIORE** al valore soglia per fascia demografica individuato dalla **TABELLA 3** del presente comma

- a) adottano un **percorso di graduale riduzione annuale** del suddetto rapporto **fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia**
- b) anche **applicando un turn over inferiore al 100%**.

I Comuni che registrano un rapporto compreso tra i due valori soglia (TABELLA 1 e TABELLA 3), **non possono incrementare il rapporto** tra spesa di personale ed entrate correnti registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato (art.17, co.1 ter DL Milleproroghe)



TABELLA 3

Fasce demografiche	Valore soglia
<i>a)</i> comuni con meno di 1.000 abitanti	33,5%
<i>b)</i> comuni da 1.000 a 1.999 abitanti	32,6%
<i>c)</i> comuni da 2.000 a 2.999 abitanti	31,6%
<i>d)</i> comuni da 3.000 a 4.999 abitanti	31,2%
<i>e)</i> comuni da 5.000 a 9.999 abitanti	30,9%
<i>f)</i> comuni da 10.000 a 59.999 abitanti	31,0%
<i>g)</i> comuni da 60.000 a 249.999 abitanti	31,6%
<i>h)</i> comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti	32,8%
<i>i)</i> comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre	29,3%

I comuni in cui **il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti**, secondo le definizioni dell'art. 2, **risulta compreso fra i valori soglia per fascia demografica individuati dalla Tabella 1** del comma 1 dell'art. 4 **e dalla Tabella 3** del presente articolo **NON POSSONO incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.**

Rientrano nella terza casistica i Comuni in cui il rapporto fra la Spesa di personale e le Entrate correnti risulta compreso fra i valori soglia individuati dall'art. 4, comma 1, e dall'art. 6, comma 1, del decreto attuativo per ciascuna fascia demografica. I Comuni che si collocano in questa fascia intermedia possono incrementare la propria spesa di personale solo a fronte di un incremento delle entrate correnti tale da lasciare invariato il predetto rapporto.

Questi comuni, in ciascun esercizio di riferimento, devono assicurare un rapporto fra spesa di personale ed entrate correnti non superiore a quello calcolato sulla base dell'ultimo rendiconto approvato.

E se il rapporto risulta superiore al valore soglia... a decorrere dal 2025

A **decorrere dal 2025**, i comuni in cui il **rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti**, secondo le definizioni dell'art. 2, **RISULTA SUPERIORE al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3** del presente comma, **applicano un turn over pari al 30%** fino al conseguimento del predetto valore soglia.

La seconda casistica riguarda gli enti nei quali si registra un'elevata incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti, quindi enti con un alto grado di rigidità del proprio bilancio.

A tal fine il decreto attuativo, all'articolo 6, individua una seconda e più elevata soglia per ciascuna fascia demografica (superiore di 4 punti percentuali rispetto alle soglie di cui all'art. 4).

I Comuni in cui il rapporto fra Spesa del personale e le Entrate correnti risulti superiore al valore-soglia di cui all'articolo 6, sono tenuti ad adottare un percorso di graduale riduzione annuale del

predetto rapporto, fino al conseguimento del valore soglia. A tal fine possono operare sia sulla leva delle entrate che su quella della spesa di personale, eventualmente "anche" applicando un turn over inferiore al 100 per cento.

Nell'eventualità che la soglia-obiettivo non sia raggiunta nel 2025, il decreto attuativo prevede un *turn-over* ridotto al 30%, sino al raggiungimento della soglia, come già previsto dall'art. 33, co. 2, del dl 34/2019.

Art. 7 DPCM

Disposizioni attuative e finali

La maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 **NON RILEVA ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562**, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.

I parametri individuati dal presente decreto possono essere aggiornati ogni cinque anni con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato- città ed autonomie locali.

L. n.296/2006 co. 557-quater

*Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, **il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione.***

L. n.296/2006 co.562

*Per gli enti non sottoposti alle regole del patto di stabilità interno, **le spese di personale, al lordo degli oneri riflessi** a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, **non devono superare il corrispondente ammontare dell'anno 2008.** Gli enti di cui al primo periodo possono procedere all'assunzione di personale nel limite delle cessazioni di rapporti di lavoro a tempo indeterminato complessivamente intervenute nel precedente anno, ivi compreso il personale di cui al comma 558*

2. Effetti della nuova disciplina in materia di mobilità

La definizione delle facoltà assunzionali ancorate alla sostenibilità finanziaria implica una necessaria lettura orientata della norma recata dall'art. 14, comma 7, del D. L. n. 95/2012, secondo cui *"le cessazioni dal servizio per processi di mobilità ... non possono essere calcolate come risparmio utile per definire l'ammontare delle disponibilità finanziarie da destinare alle assunzioni o il numero delle unità sostituibili in relazione alle limitazioni del turn over"*. Si tratta di una disposizione che è riconducibile alla regolamentazione delle facoltà assunzionali basata sul *turn-over*, con la conseguenza che la stessa deve ritenersi non operante per i comuni che siano

pienamente assoggettati alla vigenza della disciplina fondata sulla sostenibilità finanziaria. Conseguentemente le amministrazioni di altri comparti, nonché 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. In termini operativi, sarà necessario che - nell'ambito dei procedimenti di mobilità extra compartimentali e nella programmazione triennale del fabbisogno di personale - si dia espressamente conto di tale circostanza.

Viceversa, la norma continua a essere operante per gli enti che - secondo le modalità precedentemente indicate - continuano ad applicare transitoriamente la previgente normativa.

ANCI

Le assunzioni in regime di esercizio provvisorio

*Stante la natura autorizzatoria del bilancio pluriennale, **si deve ritenere che lo stanziamento delle risorse per le assunzioni del personale consente l'effettuazione delle assunzioni, anche in esercizio provvisorio.***

*Il **divieto di procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo**, imposto dall'art. 9, comma 1-quinquies, D.L. n. 113/2016 agli enti che non hanno rispettato il termine per l'approvazione del bilancio di previsione, **opera solo nel momento in cui detto termine è scaduto**, e quindi **non durante il periodo di esercizio provvisorio consentito da una proroga del termine** per l'approvazione del bilancio stesso.*

Corte dei conti, Sezione regionale di controllo per la Puglia, del. n. 37/2020:

in costanza di esercizio provvisorio, è possibile procedere all'assunzione di nuovo personale a condizione che ciò non implichi una spesa mensile superiore ad un dodicesimo delle somme previste nell'ultimo bilancio definitivamente approvato.

I resti assunzionali... quali sono?

ANNO 2014 (art. 3, comma 5, D. L. n. 90/2014)

Popolazione	Condizioni	Capacità assunzionale
da 1.001 abitanti	rapporto spesa personale/spesa corrente $\leq$ al 25%	80% spesa cessati 2013
da 1.001 abitanti	rapporto spesa personale/spesa corrente $>$ al 25%	60% spesa cessati 2013

ANNO 2015 (art. 3, comma 5, D. L. n. 90/2014)

Popolazione	Condizioni	Capacità assunzionale
da 1.001 abitanti	rapporto spesa personale/spesa corrente $\leq$ al 25%	100% spesa cessati 2014
da 1.001 abitanti	rapporto spesa personale/spesa corrente $>$ al 25%	60% spesa cessati 2014

ANNO 2016 (art. 1, comma 228, L. n. 208/2015)

Popolazione	Condizioni	Capacità assunzionale
da 1.001 a 10.000 abitanti	- rapporto spesa personale/spesa corrente $\leq$ al 25%	100% spesa cessati 2015
	- rapporto dipendenti/popolazione anno 2015 inferiore a quello definito dal D.M. 24 luglio 2014	
	- rapporto spesa personale/spesa corrente $>$ al 25%	75% spesa cessati 2015
	- rapporto dipendenti/popolazione anno 2015 inferiore a quello definito dal D.M. 24 luglio 2014	
	- rapporto spesa personale/spesa corrente $\leq$ al 25%	100% spesa cessati 2015
	- rapporto dipendenti/popolazione anno 2015 superiore a quello definito dal D.M. 24 luglio 2014	
superiore a 10.000 abitanti	- rapporto spesa personale/spesa corrente $>$ al 25%	25% spesa cessati 2015
	- rapporto dipendenti/popolazione anno 2015 superiore a quello definito dal D.M. 24 luglio 2014	

ANNO 2017 (art. 1, comma 228, L. n. 208/2015, come modificato, da ultimo, dall'art. 22, comma 2, D. L. n. 50/2017, convertito, con modificazioni, nella L. n. 96/2017)

Popolazione	Condizioni	Capacità assunzionale
superiore ai 1.000 e fino a 3.000 abitanti	- rapporto dipendenti/popolazione anno 2016 inferiore a quello definito dal D.M. 10 aprile 2017; - spesa per il personale nell'anno 2016 inferiore al 24% della media delle entrate correnti registrate nei conti consuntivi dell'ultimo triennio	100% spesa cessati 2016
	- rapporto dipendenti/popolazione anno 2016 inferiore a quello definito dal D.M. 10 aprile 2017; - spesa per il personale nell'anno 2016 superiore al 24% della media delle entrate correnti registrate nei conti consuntivi dell'ultimo triennio	75% spesa cessati 2016
	rapporto dipendenti/popolazione anno 2016 superiore a quello definito dal D.M. 10 aprile 2017	25% spesa cessati 2016
superiore ai 3.000 abitanti	rapporto dipendenti/popolazione anno 2016 inferiore a quello definito dal D.M. 10 aprile 2017	75% spesa cessati 2016
	rapporto dipendenti/popolazione anno 2016 superiore a quello definito dal D.M. 10 aprile 2017	25% spesa cessati 2016

ANNO 2018 (art. 1, comma 228, L. n. 208/2015, come modificato, da ultimo, dall’art. 1, comma 863, L. n. 205/2017; art. 1, comma 479, lett. d), L. n. 232/2016)

Popolazione	Condizioni	Capacità assunzionale
superiore ai 1.000 fino ai 5.000 abitanti	rapporto dipendenti/popolazione anno 2017 inferiore a quello definito dal D.M. 10 aprile 2017; spesa per il personale nell'anno 2017 inferiore al 24% della media delle entrate correnti registrate nei conti consuntivi dell'ultimo triennio	100% spesa cessati 2017
	rapporto dipendenti/popolazione anno 2017 inferiore a quello definito dal D.M. 10 aprile 2017 spesa per il personale nell'anno 2017 superiore al 24% della media delle entrate correnti registrate nei conti consuntivi dell'ultimo triennio rispetto del saldo di cui al comma 466 della Legge di bilancio 2017, anno 2017, con spazi finanziari inutilizzati inferiori all'1% degli accertamenti delle entrate finali	90% spesa cessati 2017
	rapporto dipendenti/popolazione anno 2017 inferiore a quello definito dal D.M. 10 aprile 2017 spesa per il personale nell'anno 2017 pari o superiore al 24% della media delle entrate correnti registrate nei conti consuntivi dell'ultimo triennio rispetto del saldo di cui al comma 466 della Legge di bilancio 2017, anno 2017, con spazi finanziari inutilizzati pari o superiori all'1% degli accertamenti delle entrate finali	75% spesa cessati 2017
	rapporto dipendenti/popolazione anno 2017 superiore a quello definito dal D.M. 10 aprile 2017	25% spesa cessati 2017

Popolazione	Condizioni	Capacità assunzionale
Enti locali con popolazione superiore ai 5.000 abitanti	- rapporto dipendenti/popolazione anno 2017 inferiore a quello definito dal D.M. 10 aprile 2017 - rispetto del saldo di cui al comma 466 della Legge di bilancio 2017, anno 2017, con spazi finanziari inutilizzati inferiori all'1% degli accertamenti delle entrate finali	90% spesa cessati 2017
	- rapporto dipendenti/popolazione anno 2017 inferiore a quello definito dal D.M. 10 aprile 2017 - rispetto del saldo di cui al comma 466 della Legge di bilancio 2017, anno 2017, con spazi finanziari inutilizzati pari o superiori all'1% degli accertamenti delle entrate finali	75% spesa cessati 2017
	- rapporto dipendenti/popolazione anno 2017 superiore a quello definito dal D.M. 10 aprile 2017	25% spesa cessati 2017

Le assunzioni presso Unione di Comuni

Corte dei Conti - Sezione Autonomie (delibera 13 aprile 2021, n. 4)

Articolo 14, c. 31-quinquies, del D.L. n. 78/2010:

“Nell’ambito dei processi associativi di cui ai commi 28 e seguenti, le spese di personale e le facoltà assunzionali sono considerate in maniera cumulata fra gli enti coinvolti, garantendo forme di compensazione fra gli stessi, fermi restando i vincoli previsti dalle vigenti disposizioni e l’invarianza della spesa complessivamente considerata.

La norma fa espresso riferimento alle unioni o convezioni di cui al comma 28, che prevede l’esercizio obbligatorio delle funzioni fondamentali da parte dei comuni fino a 5000 abitanti o 3000 se appartenenti a comunità montane.

Art. 14, co. 28-bis dispone che alle unioni obbligatorie si applica l'articolo 32, co.5 del TUEL

“Fermi restando i vincoli previsti dalla normativa vigente in materia di personale, **la spesa sostenuta per il personale dell'Unione non può comportare**, in sede di prima applicazione, **il superamento della somma delle spese di personale sostenute precedentemente dai singoli comuni partecipanti**. **A regime**, attraverso specifiche misure di razionalizzazione organizzativa e una rigorosa programmazione dei fabbisogni, **devono essere assicurati progressivi risparmi di spesa in materia di personale**. **I comuni possono cedere, anche parzialmente, le proprie capacità assunzionali all'unione di comuni di cui fanno parte**”.

Legge n.208/2015, co. 229:

“A decorrere **dall'anno 2016 (...) le unioni di comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite del 100% della spesa relativa al personale di ruolo cessato dal servizio nell'anno precedente.**

QUINDI:

1. L'art. 33, co. 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito dalla legge 27 dicembre 2019, n. 162 e ss.mm. e ii. e il decreto interministeriale del 17 marzo 2020, i quali fissano la disciplina per le assunzioni di personale a tempo indeterminato per i Comuni, **non si applicano alle Unioni di Comuni;**
2. le **facoltà di assunzione delle Unioni dei comuni sono tuttora disciplinate dall'art. 1, comma 229, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 che costituisce norma speciale (...).**

La **Delibera 17 gennaio 2022, n. 5 della Sezione di controllo per il Veneto**, dopo avere ricordato il principio di diritto espresso dalla Sezione Autonomie, **afferma che l'Unione**, ai fini delle assunzioni, **oltre a quanto disposto dal comma 229 della legge 208 del 2015 con riguardo all'articolo 32 del Tuel, può valersi degli spazi assunzionali ulteriori ceduti dai comuni "virtuosi".**

In questo caso, precisa la Sezione, **vengono assunte dall'Unione anche le due conseguenze degli spazi assunzionali aggiuntivi:**

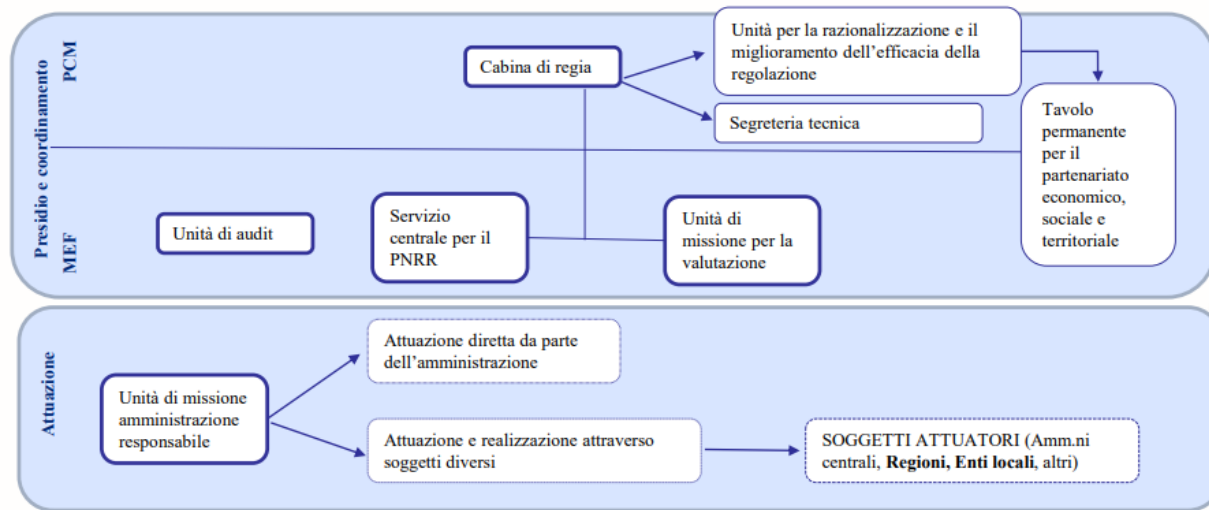
1. **deroga ai commi 557 e 562;**
2. **adeguamento del limite del trattamento accessorio.**

Le assunzioni a tempo determinato ordinarie e straordinarie per l'attuazione del PNRR

Il PNRR in Italia

il modello organizzativo

Il Decreto Legge n. 77 del 31 maggio 2021 ha previsto un modello organizzativo articolato su 2 livelli di gestione: presidio e coordinamento; attuazione



Glossario

Amministrazione centrale titolare di interventi previsti nel PNRR

(art. 8, comma 1 DL 77/2021 – DPCM 9 luglio 2021)

coordina le attività di gestione, gestisce il monitoraggio, la rendicontazione e il controllo. E' responsabile dell'attuazione delle linee di intervento censite nel PNRR

A tal fine, individua, tra quelle esistenti, la struttura di livello dirigenziale generale di riferimento ovvero istituisce una apposita unità di missione di livello dirigenziale generale

Soggetti attuatori

(art. 9 DL 77/2021)

Provvedono alla realizzazione operativa degli interventi previsti dal PNRR sulla base delle specifiche competenze istituzionali, ovvero della diversa titolarità degli interventi definita nel PNRR, attraverso le proprie strutture, ovvero avvalendosi di soggetti attuatori esterni individuati nel PNRR, ovvero con le modalità previste dalla normativa nazionale ed europea

(Amministrazioni centrali,

Regioni,

**Province autonome di Trento e di Bolzano
enti locali)**

Art.36 D. Lgs. n.165/2001

1. Per le esigenze connesse con il proprio fabbisogno ordinario le pubbliche amministrazioni assumono esclusivamente con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato seguendo le procedure di reclutamento previste dall'articolo 35.

2. Le amministrazioni pubbliche possono stipulare contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, contratti di formazione e lavoro e contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, nonché avvalersi delle forme contrattuali flessibili previste dal codice civile e dalle altre leggi sui rapporti di lavoro nell'impresa, esclusivamente nei limiti e con le modalità in cui se ne preveda l'applicazione nelle amministrazioni pubbliche. Le amministrazioni pubbliche possono stipulare i contratti di cui al primo periodo del presente comma soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dall'articolo 35.

[...] Per prevenire fenomeni di precariato, le amministrazioni pubbliche, nel rispetto delle disposizioni del presente articolo, sottoscrivono contratti a tempo determinato con i vincitori e gli idonei delle proprie graduatorie vigenti per concorsi pubblici a tempo indeterminato. E' consentita l'applicazione dell'articolo 3, comma 61, terzo periodo, della legge 24 dicembre 2003, n. 350, ferma restando la salvaguardia della posizione occupata nella graduatoria dai vincitori e dagli idonei per le assunzioni a tempo indeterminato.

5-quinquies. Il presente articolo, fatto salvo il comma 5, non si applica al reclutamento del personale docente, educativo e amministrativo, tecnico e ausiliario (ATA), a tempo determinato presso le istituzioni scolastiche ed educative statali e degli enti locali, le istituzioni di alta formazione artistica, musicale e coreutica. Per gli enti di ricerca pubblici di cui agli articoli 1, comma 1, e 19, comma 4, del decreto legislativo 25 novembre 2016, n. 218, rimane fermo quanto stabilito dal medesimo decreto.

5. In ogni caso, la violazione di disposizioni imperative riguardanti l'assunzione o l'impiego di lavoratori, da parte delle pubbliche amministrazioni, non può comportare la costituzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato con le medesime pubbliche amministrazioni, ferma restando ogni responsabilità e sanzione. Il lavoratore interessato ha diritto al risarcimento del danno derivante dalla prestazione di lavoro in violazione di disposizioni imperative. Le amministrazioni hanno l'obbligo di recuperare le somme pagate a tale titolo nei confronti dei dirigenti responsabili, qualora la violazione sia dovuta a dolo o colpa grave. I dirigenti che operano in violazione delle disposizioni del presente articolo sono responsabili anche ai sensi dell'articolo 21 del presente decreto. Di tali violazioni si terrà conto in sede di valutazione dell'operato del dirigente ai sensi dell'articolo 5 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286.

Art. 23 D. Lgs. n.81/2015

...salvo diversa disposizione dei contratti collettivi **non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5.**

Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione.

Per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato.

Sono esclusi stagionali e sostituzioni di personale assente.

Art.50, co.4 CCNL 21.5.2018 – Esenzioni dai limitazioni

- a) attivazione di nuovi servizi o attuazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento di quelli esistenti;
- b) particolari necessità di enti di nuova istituzione;
- c) introduzione di nuove tecnologie che comportino cambiamenti organizzativi o che abbiano effetti sui fabbisogni di personale e sulle professionalità;
- d) stipulazione di contratti a tempo determinato per il conferimento di supplenze al personale docente ed educativo degli enti locali;
- e) stipulazione di contratti a tempo determinato per l'assunzione di personale da adibire all'esercizio delle funzioni infungibili della polizia locale e degli assistenti sociali;
- f) personale che afferisce a progetti finanziati con fondi UE, statali, regionali o privati;
- g) realizzazione di eventi sportivi o culturali di rilievo internazionale;
- h) proroghe dei contratti di personale a tempo determinato interessato dai processi di stabilizzazione.

Limiti finanziari alle assunzioni a tempo determinato

Art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 (Comuni, le Città metropolitane e le Unioni di comuni): 100% spesa a tal fine sostenuta nell'anno 2009.

Tale percentuale è ridotta al 50% per gli enti non in regola con gli obblighi di contenimento della spesa di personale previsti dall'art. 1, commi 557 e seguenti, della legge n. 296/2006.

Sono da ritenersi escluse dal limite:

1. tutte le spese di personale che trovano copertura in etero-finanziamenti;
2. le spese per il personale assunto a tempo determinato ai sensi dell'art. 110, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000;
3. assunzioni di carattere stagionale a tempo determinato i cui oneri siano integralmente a carico di risorse, già incassate nel bilancio dei comuni, derivanti da contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione con soggetti privati (art. 22, D.L. n. 50/2017);
4. assunzioni di assistenti sociali a tempo determinato con risorse Fondo povertà REI-reddito di inclusione (art. 1, comma 200, L. n. 205/2017).

Per gli enti che nel 2009 non hanno sostenuto alcuna spesa per contratti di lavoro flessibile, il limite è dato dalla media del triennio 2007/2009
(Dipartimento Funzione Pubblica, circolare 5/2013; Corte conti, Sezione Autonomie, delibera n. 13/2015)

Qualora l'Ente non abbia fatto ricorso alle tipologie contrattuali riferite a rapporti di lavoro flessibile né nel 2009, né nel triennio 2007-2009, è comunque consentita una spesa per nuovi contratti di lavoro flessibile per far fronte a servizi essenziali
(Corte conti, Sezione Autonomie, delibera n. 1/2017)

Art. 259, comma 6, del D.Lgs. n. 267/2000

per gli Enti in dissesto: spesa per il personale a tempo determinato deve essere ridotta a non oltre il 50% della spesa media sostenuta a tale titolo per l'ultimo triennio antecedente l'anno a cui si riferisce l'ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato.

Le assunzione per l'attuazione del PNRR

Art. 1 del D.L. n. 80/2021:

prevede la possibilità per tutti gli Enti locali coinvolti nell'attuazione dei progetti del PNRR (quindi anche Comuni, Città metropolitane, Unioni di Comuni) di effettuare assunzioni a tempo determinato e conferire incarichi di collaborazione a valere sulle risorse del PNRR;

Art. 31-bis del D.L. n. 152/2021, convertito con modificazioni in legge n. 233 del 29 dicembre 2021:

amplia i vincoli finanziari al lavoro flessibile per consentire ai Comuni assunzioni a tempo determinato a valere su proprie risorse di bilancio;

Art. 1, comma 562, della legge di Bilancio 2022 (L. n. 234/2021):

esclude la spesa per le assunzioni a tempo determinato necessarie alle Città metropolitane per l'attuazione dei progetti previsti nel PNRR dai limiti di spesa ex art. 33 del D.L. n. 34/2019 e art. 1, commi 557 e ss. L. n. 296/2006

La Circolare n.4/2022 della RGS

Il DL 9 giugno 2021, n. 80 *“Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche amministrazioni funzionale all’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l’efficienza della giustizia”*, convertito in legge n. 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto una pluralità di misure straordinarie volte a consentire il potenziamento della capacità amministrativa di tutte le PPAA coinvolte nell’attuazione del PNRR.

All’art.1 si prevede la possibilità **di effettuare assunzioni straordinarie a tempo determinato e conferire incarichi di collaborazione attingendo dalle risorse del PNRR.**

... le **amministrazioni titolari dei singoli interventi** previsti nel PNRR possono **imputare nel relativo quadro economico del progetto i costi per il personale assunto a tempo determinato** e specificamente **destinato a realizzare i progetti di cui le medesime amministrazioni hanno la diretta titolarità di attuazione.**

La Circolare ha chiarito in modo definitivo che anche i Comuni, le Città metropolitane e le Unioni di comuni, quando sono soggetti attuatori di progetti e azioni finanziati con il PNRR, sono da considerare ricompresi tra le “amministrazioni titolari di interventi del PNRR”.

Amministrazioni titolari di interventi del PNRR:

si intendono tutte le Amministrazioni, centrali e territoriali, che, quali soggetti attuatori, hanno la titolarità di progetti e azioni finanziati con le risorse indicate nel PNRR.

Amministrazione centrale titolare dell'intervento” di cui all’articolo 8, comma 1, del decretolegge 31 maggio 2021, n. 77:

si intende ciascuna Amministrazione centrale responsabile dell’attuazione delle linee di intervento censite nel PNRR, come indicato nella tabella A allegata al decreto del Ministro dell’economia e delle finanze del 6 agosto 2021 e sue successive modifiche e integrazioni

Spese ammissibili al PNRR:

- 1) tutti i costi riferiti alle attività, anche espletate da esperti esterni, specificatamente destinate a realizzare i singoli progetti:
 - a) incarichi di progettazione, servizi di direzione lavori, servizi di architettura e ingegneria;
 - b) collaudo tecnico-amministrativo;
 - c) incarichi per indagini geologiche e sismiche, incarichi per le operazioni di bonifica archeologica;
 - d) incarichi in commissioni giudicatrici;
 - e) altre attività tecnico-operative strettamente finalizzate alla realizzazione dei singoli progetti finanziati dal PNRR;
 - f) gli incarichi di supporto al RUP (chiarito dal MEF in risposta ad una richiesta di chiarimento del Ministero dell'Istruzione).

Spese NON ammissibili al PNRR:

1. Costi relativi all'espletamento delle funzioni ordinarie;

2. Iniziative di assistenza tecnica. Riguardano azioni di supporto finalizzate a garantire lo svolgimento delle attività richieste nel processo di attuazione complessiva dei PNRR e necessarie a garantire gli adempimenti regolamentari prescritti. Come specificato all'articolo 6, paragrafo 2 del Regolamento (UE) 2021/241, fanno parte di questa categoria le attività di preparazione, monitoraggio, controllo, audit e valutazione, in particolare: studi, analisi, attività di supporto amministrativo alle strutture operative, azioni di informazione e comunicazione, consultazione degli stakeholders, spese legate a reti informatiche destinate all'elaborazione e allo scambio delle informazioni”

Fascia	Percentuale	Fascia finanziaria di progetto (costo totale ammesso a finanziamento)	Massimale costo personale da imputare al progetto
A	10	Fino a 5.000.000	250.000
B	5	Da 5.000.001 a 15.000.000	600.000
C	4	Da 15.000.001 a 50.000.000	1.500.000
D	3	Da 50.000.000	3.000.000

*I costi devono essere sostenuti al **solo scopo del raggiungimento degli obiettivi e dei risultati del progetto**, nel rispetto dei principi di economicità e di efficienza e gli stessi devono essere determinati entro i limiti indicati negli atti dispositivi dell'Amministrazione centrale titolare di intervento previsti nel PNRR, in modo da garantire la corretta ed efficace attuazione del progetto a partire dal conseguimento dei target e milestone di pertinenza.*

*La **spesa di personale oggetto di finanziamento e la relativa entrata non si computano ai fini dell'art. 33, commi 1-bis e 2 del D.L. n. 34/2019 e dell'art. 1, comma 557 e ss. della L. n. 296/2006**, e quindi non vanno a comprimere la capacità assunzionale dei Comuni e delle Città metropolitane.*

Circolare n. 4/2022 RGS

*Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) – articolo 1, comma 1 del decreto-legge
n. 80 del 2021 - Indicazioni attuative*



Quesito 2



Come si determina la dimensione finanziaria del progetto nel caso in cui lo stesso sia gestito da più soggetti con un ente capofila?

La dimensione da applicare per la determinazione della progettualità è quella risultante dall'importo assegnato per CUP di progetto.

Il progetto, per come anche stabilito nel DPCM monitoraggio del 15 settembre 2021, rappresenta la principale entità del monitoraggio quale unità minima di rilevazione delle informazioni di natura anagrafica, finanziaria, procedurale e fisica. Tale progetto viene identificato univocamente da un CUP.

Per verificare quindi il range da attribuire all'intervento sarà necessario comprendere a che livello è stato assegnato il CUP di progetto nell'ambito dell'iniziativa in oggetto.

Art. 1, comma 2, del D.L. n. 80/2021:

“2. Al fine di accelerare le procedure per il reclutamento del personale a tempo determinato da impiegare per l’attuazione del PNRR, le amministrazioni di cui al comma 1 possono ricorrere alle modalità di selezione stabilite dal presente articolo. A tal fine, **i contratti di lavoro a tempo determinato e i contratti di collaborazione di cui al presente articolo possono essere stipulati per un periodo complessivo anche superiore a 36 mesi, ma non eccedente la durata di attuazione dei progetti di competenza delle singole amministrazioni e comunque non eccedente il 31 dicembre 2026.**

Tali contratti **indicano, a pena di nullità, il progetto del PNRR al quale è riferita la prestazione lavorativa e possono essere rinnovati o prorogati, anche per una durata diversa da quella iniziale, per non più di una volta.**

Il mancato conseguimento dei traguardi e degli obiettivi, intermedi e finali, previsti dal progetto costituisce giusta causa di recesso dell’amministrazione dal contratto ai sensi dell’art. 2119 del codice civile.

Le assunzione a valere su risorse proprie

(art. 31-bis, commi 1 e 4, D.L. n. 152/2021)

Introducono misure agevolative per le assunzioni a tempo determinato nei Comuni di personale con qualifica non dirigenziale in possesso di specifiche professionalità, al fine di consentire l'attuazione dei progetti PNRR.

Inoltre, al fine del concorso alla copertura dell'onere sostenuto dai comuni con popolazione inferiore a 5.000 abitanti per tali assunzioni, è istituito un apposito fondo nello stato di previsione del Ministero dell'interno.

Le assunzione a valere su risorse proprie - Deroghe

1. per questi contratti di lavoro **può essere anche superiore a 36 mesi**, ma non eccedente la durata di completamento del PNRR e comunque non può superare il 31 dicembre 2026;
2. **deroga all'articolo 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010** (spesa sostenuta per i contratti di lavoro flessibile nell'anno 2009) **e all'articolo 259, comma 6, del D.Lgs. n. 267/2000** (per i soli Comuni in dissesto: spesa media per lavoro flessibile del triennio precedente l'ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato);
3. la spesa di personale derivante dalle predette assunzioni a termine **non rileva ai fini della determinazione dell'incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti in attuazione dell'art. 33 del D.L. n. 34/2019**, e di conseguenza non va a comprimere la capacità assunzionale a tempo indeterminato;
4. le **spese in questione non rilevano ai fini del rispetto del limite complessivo alla spesa di personale previsto dall'art. 1, comma 557-quater**, della L. n. 296/2006 (media del triennio 2011-2013).

Le assunzione a valere su risorse proprie

Limiti finanziari

La spesa aggiuntiva non può essere superiore al valore dato dal prodotto della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nell'ultimo bilancio di previsione, per la percentuale distinta per fascia demografica indicata nella Tabella seguente:

Fascia demografica	Percentuale
1.500.000 abitanti e oltre	0,25
250.000-1.499.999 abitanti	0,3
60.000-249.999 abitanti	0,5
10.000-59.999 abitanti	1
5.000-9.999 abitanti	1,6
3.000-4.999 abitanti	1,8
2.000-2.999 abitanti	2,4
1.000-1.999 abitanti	2,9
Meno di 1.000 abitanti	3,5

La valorizzazione dell'esperienza maturata ai fini delle assunzioni a tempo indeterminato (comma 4).

I Comuni possono valorizzare l'esperienza maturata dal personale impiegato a tempo determinato per l'attuazione del PNRR attraverso la previsione di quote di riserva pari al 40% destinata al predetto personale che, alla data di pubblicazione del bando, abbia svolto servizio per almeno 36 mesi, nei bandi di concorso a tempo indeterminato in attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 3, del D.L. n. 80/2021.

Art. 1, L. n. 234/2021:

All'articolo 1 della legge 27 dicembre 2017, n. 205, il comma 847 è abrogato. All'articolo 33, comma 1-ter, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, il secondo periodo è soppresso.

La spesa di personale effettuata dalle province e dalle città metropolitane per le assunzioni a tempo determinato necessarie per l'attuazione dei progetti previsti nel PNRR, e sostenuta a valere sulle maggiori risorse finanziarie derivanti dall'applicazione del primo periodo, non rileva ai fini dell'articolo 33, comma 1-bis, del citato decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, e dell'articolo 1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.

Le predette assunzioni sono subordinate all'asseverazione da parte dell'organo di revisione del rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio.

Come reclutare?

1. svolgere autonomamente le **procedure concorsuali**;
2. **attingere dagli elenchi inseriti nel Portale del reclutamento “inPa”** e istituiti dal Dipartimento della funzione pubblica ai sensi dei commi da 5 a 9, con le modalità stabilite dal DM 14/10/2021;
3. **utilizzare graduatorie concorsuali vigenti** anche di concorsi a tempo determinato;
4. **ricorrere ai concorsi unici centralizzati** organizzati dal Dipartimento della funzione pubblica ai sensi del comma 3-quinquies dell’articolo 4 del D.L. n. 101/2013;
5. **ricorrere alle selezioni uniche per la formazione di elenchi di idonei** all’assunzione nei ruoli degli enti locali (disciplinate dall’art. 3-bis del D.L. n. 80/2021).

*7 Art. 3, comma 8, della L. n. 56/2019, come modificato dall’art. 1, comma 14-ter, del D.L. n. 80/2021: “8. Fatto salvo quanto stabilito dall’articolo 1, comma 399, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, **fino al 31 dicembre 2024, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all’articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall’articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001**”.*

Potenziamento dell'art.90 del TUEL per comuni con popolazione superiore a 250.000 abitanti

Il decreto legge 152/2021

Disposizioni urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per la prevenzione delle infiltrazioni mafiose



Articolo 31, comma 1 bis



Destinatari

comuni con popolazione superiore a 250.000 abitanti, interessati dagli interventi previsti dal Piano nazionale di ripresa e resilienza

Copertura finanziaria

Risorse dei comuni, nel rispetto dell'equilibrio pluriennale di bilancio

Conferimento di incarichi di consulenza e collaborazione a esperti di comprovata qualificazione professionale per gli uffici posti alle dirette dipendenze del sindaco o degli assessori (**art 90 Tuel**), fino al numero **massimo** complessivo di **quindici**, per l'importo massimo di **30.000 euro lordi annui** per singolo incarico e fino a una **spesa complessiva annua di 300.000 euro**

durata non oltre il 31 dicembre 2026, cessazione automatica con la cessazione del mandato amministrativo del conferente

Potenziamento dell'art.90 del TUEL per comuni con popolazione superiore a 250.000 abitanti che hanno deliberato la procedura di riequilibrio finanziario

Il decreto legge 152/2021

Disposizioni urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per la prevenzione delle infiltrazioni mafiose



Articolo 31 bis, comma 10



Destinatari

comuni con **popolazione superiore a 250.000** abitanti che hanno deliberato il ricorso alla **procedura di riequilibrio finanziario pluriennale** ex articolo 243-bis Tuel

Copertura finanziaria

Risorse dei comuni

assunzione di collaboratori con contratto a tempo determinato per le esigenze degli uffici posti alle dirette dipendenze del sindaco o degli assessori ex art. 90 Tuel, nei **limiti dell'80%** della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'ultimo rendiconto precedente alla deliberazione della procedura di riequilibrio finanziario pluriennale

Disposizioni in materia di conferimento di incarichi per il Piano nazionale di ripresa e resilienza

1. **Fino al 31 dicembre 2026**, le amministrazioni titolari di interventi previsti nel Piano nazionale di ripresa e resilienza, **ivi incluse le regioni e gli enti locali**, **in deroga al divieto di attribuire incarichi retribuiti a lavoratori collocati in quiescenza** ai sensi dell'articolo 5, comma 9, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, **possono conferire ai soggetti collocati in quiescenza incarichi** ai sensi dell'articolo 7, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, **nei limiti delle risorse finanziarie già destinate per tale finalità nei propri bilanci**, sulla base della legislazione vigente, fuori dalle ipotesi di cui all'articolo 1, commi 4, 5 e 15 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113. La facoltà di cui al primo periodo è consentita anche per gli interventi previsti nel Piano nazionale per gli investimenti complementari, nei programmi di utilizzo dei Fondi per lo sviluppo e la coesione e negli altri piani di investimento finanziati con fondi nazionali o regionali. 1-bis. All'articolo 5, comma 9, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, sono aggiunte, in fine, le seguenti parole: «Per il personale in quiescenza delle fondazioni liriche di cui al decreto legislativo 29 giugno 1996, n. 367, e di cui alla legge 11 novembre 2003, n. 310, il divieto di conferimento di incarichi si applica al raggiungimento del limite ordinamentale di età più elevato previsto per i dipendenti pubblici di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165».

2. Al personale di cui al comma 1 possono essere conferiti gli incarichi di cui all'articolo 31, comma 8, del codice dei contratti pubblici, di cui al decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50, nonche', in presenza di particolari esigenze alle quali non e' possibile far fronte con personale in servizio e per il tempo strettamente necessario all'espletamento delle procedure di reclutamento del personale dipendente, l'incarico di responsabile unico del procedimento di cui al comma 1 del medesimo articolo 31.

3. All'articolo 1, comma 2, primo periodo, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, dopo le parole «le amministrazioni di cui al comma 1» sono inserite le seguenti: «e i soggetti attuatori di interventi previsti dal medesimo Piano».

4. Al fine di rafforzare la propria capacita' amministrativa, anche nell'ambito degli interventi attuativi del Piano nazionale di ripresa e resilienza, per il conferimento di incarichi professionali le amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con riferimento a procedure da avviare e gia' avviate, possono ricorrere alle modalita' di selezione di cui all'articolo 1 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113.

4-bis. Al comma 7-ter dell'articolo 1 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, sono aggiunti, in fine, i seguenti periodi: «Le amministrazioni di cui al comma 1, qualora ravvisino potenziali conflitti di interessi nell'esercizio dell'attivita' del professionista, inseriscono nel contratto di assunzione la sospensione dall'albo di appartenenza e dall'esercizio dell'attivita' professionale per tutta la durata del rapporto di lavoro con l'amministrazione pubblica. Nel contratto di assunzione e' espressamente dichiarata l'insussistenza del conflitto di interessi fra le mansioni attribuite dalla pubblica amministrazione e l'esercizio dell'attivita' professionale».

4-ter. La disposizione di cui al comma 4-bis non si applica in caso di contratti di prestazione professionale in corso, sottoscritti in data certa anteriore a quella di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto.

LA MOBILITA'

Il ricorso all'art. 30 del D. Lgs. n.165/2001

Art. 3, comma 8, della L. n. 56/2019, come modificato dall'art. 1, comma 14-ter, del D.L. n. 80/2021: “8. Fatto salvo quanto stabilito dall'articolo 1, comma 399, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, fino al 31 dicembre 2024, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001”.

Art.30 del D. Lgs. n.165/2001

Le amministrazioni possono ricoprire posti vacanti in organico mediante **cessione del contratto di lavoro di dipendenti** di cui all'articolo 2, comma 2, appartenenti a una qualifica corrispondente e in servizio presso altre amministrazioni, **che facciano domanda di trasferimento**. **È richiesto il previo assenso dell'amministrazione di appartenenza** nel caso in cui si tratti di **posizioni motivatamente infungibili**, di **personale assunto da meno di tre anni** o **qualora la suddetta amministrazione di appartenenza abbia una carenza di organico superiore al 20% nella qualifica corrispondente a quella del richiedente**.

E' fatta salva la **possibilità di differire**, per motivate esigenze organizzative, **il passaggio diretto del dipendente fino ad un massimo di 60 giorni** dalla ricezione dell'istanza di passaggio diretto ad altra amministrazione. Le disposizioni di cui ai periodi secondo e terzo **non si applicano al personale delle aziende e degli enti del servizio sanitario nazionale e degli enti locali con un numero di dipendenti a tempo indeterminato non superiore a 100** per i quali è comunque **richiesto il previo assenso dell'amministrazione di appartenenza**.

1.1. Per **gli enti locali con un numero di dipendenti compreso tra 101 e 250**, la percentuale di cui al comma 1 **è stabilita al 5%**; per gli enti locali con **un numero di dipendenti non superiore a 500**, la predetta percentuale **è fissata al 10%**. La percentuale di cui al comma 1 è da considerare all'esito della mobilità e riferita alla dotazione organica dell'ente.

(comma così modificato dall'art. 12, comma 1, lettera b), del decreto-legge n. 146 del 2021)

1-quinquies. **Per il personale non dirigenziale delle amministrazioni** di cui all'articolo 1, comma 2, delle autorità amministrative indipendenti e dei soggetti di cui all'articolo 70, comma 4, **i comandi o distacchi sono consentiti esclusivamente nel limite del 25% dei posti non coperti all'esito delle procedure di mobilità** di cui al presente articolo. La disposizione di cui al primo periodo **non si applica ai comandi o distacchi obbligatori, previsti da disposizioni di legge**, ivi inclusi quelli relativi agli uffici di diretta collaborazione, nonché a quelli relativi alla partecipazione ad organi, comunque denominati, istituiti da disposizioni legislative o regolamentari che prevedono la partecipazione di personale di amministrazioni diverse, nonché ai comandi presso le sedi territoriali dei ministeri, o presso le Unioni di comuni per i Comuni che ne fanno parte.».

2. **I comandi o distacchi, in corso alla data di entrata in vigore del presente decreto**, esclusi quelli di cui all'articolo 30, comma 1-quinquies, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come introdotto dal comma 1 del presente articolo, **cessano alla data del 31 dicembre 2022 o alla naturale scadenza**, se successiva alla predetta data, qualora le amministrazioni non abbiano già attivato procedure straordinarie di inquadramento di cui al comma 3.

3. **Al fine di non pregiudicare la propria funzionalità**, le amministrazioni interessate **possono attivare, fino al 31 dicembre 2022**, a favore del personale di cui al comma 2, **già in servizio a tempo indeterminato** presso le amministrazioni, le Autorità e **i soggetti di cui all'articolo 30, comma 1-quinquies**, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come introdotto dal comma 1 del presente articolo, eccettuato il personale appartenente al servizio sanitario nazionale e quello di cui all'articolo 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, **che alla data del 31 gennaio 2022 si trovava in posizione di comando o distacco, nel limite del 50% delle vigenti facoltà assunzionali e nell'ambito della dotazione organica, procedure straordinarie di inquadramento in ruolo** per il personale non dirigenziale, in deroga alle disposizioni di cui all'articolo 30 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

Per le procedure straordinarie di cui al presente comma **si tiene conto della anzianità maturata in comando o distacco, del rendimento conseguito e della idoneità alla specifica posizione da ricoprire**. **Non è richiesto il nulla osta dell'amministrazione di provenienza.**



LA PROGRESSIONE DI CARRIERA (IPOTESI CCNL 2019/2021)



Art. 52, comma 1-bis D. Lgs.n.165/2001

... Fatta salva una riserva di almeno il 50% delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni fra le aree e, negli enti locali, anche fra qualifiche diverse, avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti...

Art. 24 D. Lgs.n.150/2009

1. Ai sensi dell'articolo 52, comma 1-bis, del decreto legislativo n. 165 del 2001, ((...)) le amministrazioni pubbliche, a decorrere dal 1° gennaio 2010, coprono i posti disponibili nella dotazione organica attraverso concorsi pubblici, con riserva non superiore al 50% a favore del personale interno, nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia di assunzioni.
2. L'attribuzione dei posti riservati al personale interno è finalizzata a riconoscere e valorizzare le competenze professionali sviluppate dai dipendenti, in relazione alle specifiche esigenze delle amministrazioni.





Art.1, comma 1-ter DL n.162/2019

Articolo 22 D. Lgs. n.75/2017 - Le progressioni di carriera

15. Per il triennio 2020-2022, le pubbliche amministrazioni, al fine di valorizzare le professionalità interne, possono attivare, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno. Il numero di posti per tali procedure selettive riservate non può superare il 30% di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria.

In ogni caso, l'attivazione di dette procedure selettive riservate determina, in relazione al numero di posti individuati, la corrispondente riduzione della percentuale di riserva di posti destinata al personale interno, utilizzabile da ogni amministrazione ai fini delle progressioni tra le aree di cui all'articolo 52 del decreto legislativo n. 165 del 2001. Tali procedure selettive prevedono prove volte ad accertare la capacità dei candidati di utilizzare e applicare nozioni teoriche per la soluzione di problemi specifici e casi concreti. La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni, l'attività svolta e i risultati conseguiti, nonché l'eventuale superamento di precedenti procedure selettive, costituiscono titoli rilevanti ai fini dell'attribuzione dei posti riservati per l'accesso all'area superiore.



Art.15 – Progressioni tra le aree

1. Ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis del D.lgs. n. 165/2001, **fatta salva una riserva di almeno il 50% delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno**, gli Enti disciplinano le progressioni tra le aree tramite procedura comparativa basata:
- **sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico**, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità;
 - **sull'assenza di provvedimenti disciplinari**;
 - sul **possesso di titoli o competenze professionali** ovvero **di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno**;
 - sul **numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti**.



Art.15 – Progressioni tra le aree

2. In caso di passaggio all'area immediatamente superiore, il dipendente, è esonerato dal periodo di prova ai sensi dell'art. 25 (Periodo di prova) comma 2 e, nel rispetto della disciplina vigente, conserva le giornate di ferie maturate e non fruite.

Conserva, inoltre la retribuzione individuale di anzianità (RIA) che, conseguentemente non confluisce nel Fondo risorse decentrate.

3. Al dipendente viene attribuito il tabellare iniziale per la nuova area. Qualora il trattamento economico in godimento acquisito per effetto della progressione economica, risulti superiore al predetto trattamento tabellare iniziale, il dipendente conserva a titolo di assegno personale, a valere sul Fondo risorse decentrate, la differenza assorbibile nelle successive progressioni economiche all'interno della stessa area. Nel caso di progressione tra le aree del personale di cui alla sezione "Personale educativo e scolastico" di cui al Titolo IX, effettuate durante la fase di prima applicazione di cui all'art. 13, comma 6, si applica quanto previsto dall'art. 93, comma 2.





Art. 13 Norme di prima applicazione

6. In applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.lgs. n. 165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata Tabella C di Corrispondenza.

7. Le amministrazioni definiscono, in relazione alle caratteristiche proprie delle aree di destinazione e previo confronto di cui all'art. 5 (Confronto), i criteri per l'effettuazione delle procedure di cui al comma 6 sulla base dei seguenti elementi di valutazione a ciascuno dei quali deve essere attribuito un peso percentuale non inferiore al 20%:

- a) esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato;
- b) titolo di studio;
- c) competenze professionali quali, a titolo esemplificativo, le competenze acquisite attraverso percorsi formativi, le competenze certificate (es. competenze informatiche o linguistiche), le competenze acquisite nei contesti lavorativi, le abilitazioni professionali.



Tabella C

Tabella di corrispondenza

Progressione tra categorie	Requisiti
da Area degli Operatori all'Area degli Operatori esperti	a) assolvimento dell' obbligo scolastico e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli Operatori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione, opportunamente valutabile;
da Area degli Operatori esperti all'Area degli Operatori esperti	a) diploma di scuola secondaria di secondo grado e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli Operatori esperti e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione ed opportunamente valutabile; oppure b) assolvimento dell' obbligo scolastico e almeno 8 anni di esperienza maturata nell'area degli Operatori esperti e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione ed opportunamente valutabile;
da Area degli Istruttori all'Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione	a) laurea (triennale o magistrale) e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli Istruttori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione ed opportunamente valutabile; oppure b) diploma di scuola secondaria di secondo grado ed almeno 10 anni di esperienza maturata nell'area degli Istruttori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione ed opportunamente valutabile.



8. Le progressioni di cui al comma 6, ivi comprese quelle di cui all'art. 93 (Progressioni all'Area Funzionari ed EQ per il personale educativo, docente ed insegnante inquadrato nell'Area Istruttori, nella fase di prima applicazione) e art.107 (Progressioni dall'Area Istruttori all'Area dei Funzionari ed EQ del personale sanitario, socio sanitario e socio assistenziale) **sono finanziate** mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art.1, comma 612, della L. n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0.55% del m.s. dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del presente CCNL.





Parere del Dipartimento della Funzione Pubblica

prot. DFP 0022773-A del 15.3.22

In merito al primo punto, dunque, la convivenza cronologica fino alla fine del 2022 delle due previsioni normative sopra richiamate, ai fini della valorizzazione del personale interno, lascia intendere che il legislatore abbia voluto rimettere alle amministrazioni la possibilità di scegliere tra l'attivazione di una procedura

comparativa ordinaria, basata sui parametri sopra ricordati, e una procedura selettiva in cui siano previste anche delle "prove".

L'amministrazione, peraltro, sempre in via transitoria non oltre l'anno 2022, potrebbe anche decidere, in base a proprie valutazioni, di attivare entrambe le procedure, ferma restando la quota massima di progressioni possibili come definita dal terzo periodo del comma 1-bis dell'art. 52 in esame; in questo caso, l'amministrazione potrà attivare sia una procedura selettiva per non oltre il 30% dei posti disponibili per nuove assunzioni sia una procedura comparativa per un numero di posti tale che le due procedure cumulativamente non superino il limite massimo del 50% delle posizioni disponibili.



Quanto al secondo punto, risolto positivamente il dubbio circa l'applicabilità della norma, si rammenta che la struttura della programmazione dei fabbisogni richiede l'indicazione di dettaglio delle modalità di copertura (concorso, mobilità, progressione verticale ecc.) per ciascuna area/categoria e, pertanto, la riserva pari ad almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno è da intendersi applicabile a ciascuna area o categoria. Diversamente interpretando, verrebbero a determinarsi effetti potenzialmente distorsivi contrari ai principi ordinamentali, ribaditi anche dalla giurisprudenza della Corte costituzionale, di equilibrato accesso dall'esterno, potendo ad esempio l'amministrazione decidere di utilizzare il 50 per cento dei posti per le progressioni verticali tutti per le categorie più elevate e ammettendo il 50 per cento delle assunzioni mediante concorso solo per le categorie più basse.





Parere del Dipartimento della Funzione Pubblica (DFP-0035310-A29/04/2022 e DFP-0035702-A-2/05/2022)

Si fa riferimento alla nota in epigrafe con cui il Ministero dell'interno ha trasmesso, per il seguito di competenza, la richiesta di parere di codesto ente – e la successiva nota integrativa - in merito alle tipologie di assunzioni che possono essere ricomprese nel calcolo della riserva prevista dall'articolo 52, comma 1-*bis*, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. In particolare si chiede se le assunzioni mediante procedura di stabilizzazione ex articolo 20, comma 1, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 e quella mediante mobilità ex articolo 30 del decreto legislativo n. 165/2001 siano rilevanti al fine di determinare la quota destinata alle progressioni verticali.

In altri termini, stante quanto sopra e in relazione al caso specifico prospettato, una volta individuato il cinquanta per cento da destinare all'esterno nei termini suddetti, l'ente potrà eventualmente decidere di coprire il fabbisogno di personale per il restante cinquanta per cento per cento facendo ricorso a progressioni verticali, stabilizzazioni o mobilità.





La posizione dell'ARAN

L'Aran prende posizione e specifica che “per la valutazione delle competenze professionali in caso di progressione verticale effettuata durante il regime transitorio (...) può essere preso in considerazione l'utilizzo, anche congiunto, di una delle seguenti tipologie di valutazione”:

1. valutazione delle competenze espresse in ambito lavorativo basata sulle risultanze della valutazione di performance (anche su più anni);
2. valutazione effettuata attraverso metodi che facciano emergere le competenze, le capacità e lo stile comportamentale che le persone mettono in atto sul lavoro (ad esempio, tecniche di assessment)
3. valutazione dell'accrescimento delle competenze professionali effettuata al termine di percorsi formativi aperti a tutti i candidati alla progressione verticale;
4. valutazione riferita alle certificazioni di competenze possedute dagli interessati, rilasciate da soggetti esterni abilitati a certificare competenze (come avviene, ad esempio, per competenze informatiche o linguistiche)





La posizione del Dipartimento della Funzione Pubblica sul concetto di competenza

Occorre premettere che per una lettura a fini professionali del concetto di competenza è necessario far riferimento a molteplici dimensioni che riguardano, da un lato, la posizione organizzativa e di lavoro in cui il singolo individuo è inserito e, dall'altro, un insieme capacità tecniche e trasversali che gli sono proprie o che lo stesso acquisisce nel contesto in cui è inserito e che sviluppa attraverso l'esperienza e il confronto sociale.

Le competenze, in sostanza, non si esauriscono nelle conoscenze acquisite o maturate nel tempo, ma consistono anche nel "come" le conoscenze vengono utilizzate nello svolgimento del lavoro e, quindi, nelle capacità, nelle abilità, nelle attitudini, e sono influenzate dai valori e dalle motivazioni che i singoli debbono possedere per interpretare in maniera efficace, flessibile e, dunque, dinamica il proprio ruolo nell'organizzazione.





Grazie per l'attenzione