



Le risposte al Webinar “Chiedilo ad ANCI” 23 febbraio 2023

Il Personale di Comuni e Città Metropolitane

Le domande arrivate prima del webinar	
QUESITO	Risposta
<p>Con la presente pongo il seguente quesito: applicabilità dell'articolo 31 codice contratti che prevede assistenza al RUP affidata come previsto dal codice con le limitazioni di cui alla circolare numero 4 2021 della RGS che parla di esperti da individuare ai sensi del 165/2001. Le due ipotesi sono entrambe utilizzabili?</p>	<p>Le due ipotesi sono entrambe utilizzabili.</p> <p>Deve ritenersi che tra le spese ammissibili ai sensi dell'art. 1 del D.L. n. 80/2021 e della Circolare n. 4/2022 rientrano anche gli incarichi di supporto al RUP, come già chiarito dal Mef in risposta ad una richiesta di chiarimento del Ministero dell'Istruzione.</p>
<p>1 E' ammesso lo sfioramento dei limiti di spesa per la copertura di posti in organico necessari alla gestione di servizi fondamentali quali Ufficio Anagrafe con addetti titolari assenti per maternità, Ufficio Tecnico a fronte di ingente attività inerente importanti opere pubbliche già finanziate e assunzione Segretario Comunale assente da anni, il tutto come più dettagliatamente riportato in articolato quesito inviato dal sottoscritto Sindaco alla Corte dei Conti del Veneto (vedi copia in allegato)?</p> <p>2 È ammesso il conferimento di incarico a personale di altra Amministrazione pubblica (Ministero della Difesa) e quindi non già appartenente ai ruoli del nostro Ente, e posto in quiescenza, con riconoscimento del solo rimborso spese (quali)?</p> <p>3 Relativamente all'assunzione di un'assistente sociale part time 50%, in forza del contributo economico previsto nella legge di bilancio 2023 a</p>	<p>1 se il tetto cui si riferisce il quesito riguarda il tempo determinato, per i piccoli comuni c'è una interpretazione fatta propria dalla corte dei conti sezione autonomie delibera 15/2018 per cui nel caso i Comuni siano in difficoltà a garantire i servizi fondamentali e abbiano un tetto di spesa per il tempo determinato molto basso o assente tenendo conto del periodo di riferimento 2009, in questo caso gli enti possono con una delibera indicare il limite di spesa tenendo conto delle necessità di erogazione dei servizi.</p> <p>2 può essere assunto e remunerato nell'ambito dei fondi PNRR. Al di fuori di questo rimane la norma che consente l'incarico a titolo gratuito con rimborso</p>



<p>favore degli Ambiti sociali territoriali: a chi verrebbe erogato di fatto il contributo? Al Comune che assume o a chi? Per quanti anni è garantita la copertura ministeriale della spesa?</p> <p>4 Segretario Comunale: in relazione a quanto previsto nel nuovo D.L. semplificazioni PNRR la spesa relativa al Segretario Comunale, da qui fino al 2026, non si calcolerà ai fini del tetto di spesa per il personale? Questa deroga vale per tutti gli Enti o solamente per quelli che hanno progettualità PNRR da realizzare?</p>	<p>delle spese. La norma prevede che le spese siano documentate, quindi essenzialmente si ritiene si tratti di spese di viaggio.</p> <p>3 Il fondo è finanziato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. La normativa è il decreto del Ministero n.21/2015, in particolare l'art. 2. Vi si dice che qualora i Comuni abbiano dato tutte le funzioni all'ambito, in questo caso i Comuni non percepiscono le risorse perché vanno all'ambito. Diversamente, fermo restando che la rendicontazione viene fatta dall'ambito, le risorse vanno direttamente al Comune.</p> <p>4 questa norma non è stata inserita nel DL governance PNRR</p>
<p>Buongiorno, avrei necessità gentilmente di due informazioni in merito al PROGRAMMA OPERATIVO COMPLEMENTARE AL PON GOVERNANCE E CAPACITÀ ISTITUZIONALE 2014-2020 oppure, per quanto possibile, essere messo in contatto con chi può aiutarmi in merito.</p> <p>Per un dipendente pubblico a tempo parziale non superiore al 50% è necessaria l'autorizzazione dell'amministrazione di appartenenza ai sensi dell'art. 53 del D.L. 165/2001? A detta dello scrivente ai sensi del comma 6 dello stesso art. 53 non è dovuta, in quanto dovrebbero essere esclusi i dipendenti a tempo parziale.</p> <p>Sempre ai sensi dell'art 53 un professionista può svolgere due o più incarichi per amministrazioni diverse? O sussiste un problema di cumulabilità degli incarichi?"</p>	<p>Dalla formulazione, pare che i quesiti attengano all'art. 53, d.lgs. 165/2001 indipendentemente dalla loro connessione con il PON GOVERNANCE.</p> <p>Il comma 1, dell'art. 53, d.lgs. 165/2011 richiama espressamente la disciplina derogatoria prevista per i lavoratori a tempo parziale dall'articolo 6, comma 2, del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 17 marzo 1989, n. 117 e dall'art. 1, comma 57 e seguenti della legge 23 dicembre 1996, n. 662. Le valutazioni relative alla compatibilità e all'assenza di conflitto di interesse sono assicurate in occasione della trasformazione del rapporto di lavoro (art. 1, comma 58, l. n. 662/1996) e, solo per i dipendenti degli enti locali ove siano richiesti di svolgere prestazioni presso altri enti (art. 1, comma 58-bis, l.n. 662/1996; art. 92, d.lgs. n. 267/2000.</p>



	<p>Pertanto, se l'incarico è conferito da altro ente è necessaria l'autorizzazione, in caso contrario no.</p> <p>Se per "professionisti" intende riferirsi ai lavoratori autonomi l'art. 53 non entra in gioco poiché detta norme rivolte ai lavoratori delle amministrazioni pubbliche. Se per professionista intende il lavoratore <i>part-time</i> dell'ente locale, vale quanto scritto in risposta al precedente quesito</p>
<p>In relazione al supporto economico a favore dei Comuni ospitanti un significativo numero di persone cittadini ucraini titolari o richiedenti il permesso di protezione temporanea di cui l'ordinanza di Protezione civile n. 927 che attiva la misura prevista dall'art. 44, comma 4, del decreto-legge n. 50/2022, convertito in legge n. 91/2022, si chiede se:</p> <p>il contributo può essere parzialmente destinato all'assunzione di personale a tempo determinato per rafforzare, in via temporanea, l'offerta dei servizi sociali da parte del Comune;</p> <p>il contributo può essere parzialmente destinato, sulla base di apposita convenzione, a Ente no profit concessionario di servizio pubblico per l'organizzazione di attività dirette a sostegno di nuclei ucraini.</p> <p>Ringraziando per l'attenzione che vorrete prestarci, porgiamo un cordiale saluto."</p>	<p>L'art. 44, comma 4, del d.l. n. 50/2022 vincola i fondi al rafforzamento dell'offerta dei servizi sociali". L'individuazione delle misure attraverso le quali si realizza tale rafforzamento, ovviamente a vantaggio delle persone richiedenti protezione temporanea, rientra nell'ambito della discrezionalità dell'amministrazione</p>
<p>Quesito n. 1</p> <p>a. Premesso che il diritto a beneficiare della pausa di 10 minuti per il lavoratore la cui prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore, si configura come un obbligo per il datore di lavoro che è tenuto ad autorizzarne la fruizione a richiesta dell'interessato.</p>	<p>Quesito n.1</p> <p>La pausa è un diritto irrinunciabile. La deroga alla pausa può esserci solo in presenza di attività per le quali è necessario garantire la continuità dei servizi.</p> <p>Quesito n.2</p>



b. Considerato, altresì, che precedenti pareri in tal senso hanno sottolineato come tale diritto sia irrinunciabile per il lavoratore, ma anche non retribuito.

c. Posto che nel nostro ordinamento vi sono numerosi diritti irrinunciabili garantiti dal CCNL o da altre fonti normative che, tuttavia, non devono necessariamente essere fruiti dai potenziali beneficiari (si vedano, ad esempio, permessi retribuiti ad ore o a giorni, permessi brevi, permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche o esami diagnostici, permessi studio, etc.).

d. Atteso che la collocazione della pausa deve tener conto delle esigenze tecniche del processo lavorativo e pertanto la durata e la sua collocazione temporale, sono definite in funzione della tipologia di orario di lavoro nella quale la pausa è inserita.

È corretto imporre coercitivamente al lavoratore la fruizione di tale diritto, anche quando quest'ultimo non ne sente l'esigenza o non vorrebbe fruirne nella fascia oraria programmata dal datore di lavoro?

Quesito n. 2

Nel caso in cui l'orario giornaliero di lavoro preveda lo svolgimento di ore 6,30 (oppure 7,00 ore) è corretto da parte dell'Amministrazione disporre la fruizione della pausa al compimento delle prime sei ore lavorative, obbligando il dipendente a interrompere necessariamente la propria prestazione lavorativa per 10 minuti e poi riprendere a lavorare per un'ulteriore mezz'ora o un'ora prima di effettuare l'uscita? Non si rischia, in tal modo, di fraintendere l'intenzione del legislatore, che probabilmente intende interrompere l'attività lavorativa (in una fascia più o meno intermedia della prestazione giornaliera), affinché il lavoratore possa proseguire nelle sue mansioni dopo essersi ritemprato?

Quesito n. 3

Considerato che la norma prevede solo un intervallo minimo di dieci minuti, ai fini di una corretta applicazione della disciplina contrattuale, quale deve essere ragionevolmente considerato il tempo massimo per la fruizione di detta pausa (20, 30, 45 o 60 minuti?).

Il contratto e la legge si esprimono in termini generali. Qualora l'orario giornaliero superi le 6 ore deve essere prevista una pausa. La collocazione è lasciata all'organizzazione dell'attività degli uffici. È pertinente da parte dell'amministrazione prevedere una fascia oraria entro cui fruire della pausa tenendo conto delle proprie esigenze organizzative.

Quesito n.3

La norma dà solo la base minima, l'amministrazione può prevedere una durata maggiore.

Quesito n.4

È possibile anche prevedere la pausa per chi svolge un orario inferiore alle 6 ore. L'introduzione di questa pausa non è oggetto di contrattazione decentrata. Potrebbe essere intesa come una particolare declinazione dell'orario di lavoro e oggetto di confronto ma non di contrattazione. Il trattamento economico è materia di contratto nazionale. La norma dispone che le pause non sono retribuite.



<p>Quesito n. 4 Posto che l'art. 34, comma 1, si pone come norma a garanzia della tutela psicofisica dei lavoratori, un'amministrazione pubblica, in sede di contrattazione collettiva decentrata, può applicarla con maggior favore al personale, prevedendo, ad esempio, che tale pausa possa essere retribuita ovvero riconosciuta anche a coloro che svolgono una prestazione lavorativa inferiore alle sei ore?"</p>	
<p>Il Comune, con popolazione inferiore a 5.000 abitanti, risulta assegnatario di più finanziamenti a valere su varie misure di PNRR. A seguito di quanto previsto dal comma 828 della Legge n.197 del 29 dicembre 2022 (Legge di Bilancio 2023), che consente di avvalersi del "Fondo assunzioni PNRR" per il sostenimento degli oneri relativi al trattamento economico del Segretario Comunale, lo scrivente Ente ha avviato la pubblicazione di Segreteria Comunale e in data 13 febbraio 2023 ha preso servizio il Segretario Comunale.</p> <p>A tal proposito si chiede se gli oneri di cui si è fatto carico l'Ente per il Segretario Comunale potranno essere posti a carico del predetto Fondo con decorrenza retroattiva poiché al momento non si conoscono le modalità e le tempistiche di presentazione della domanda di accesso al Fondo medesimo."</p>	<p>Con riferimento alle risorse già assegnate per ciascuna annualità, al momento le stesse possono essere destinate esclusivamente ad assunzioni a tempo determinato (e non anche per il trattamento economico del segretario, o servizi di assistenza tecnica, o incarichi professionali). Occorre attendere un secondo DPCM attuativo relativo alla previsione del comma 828 della Legge di Bilancio 2023.</p>
<p>Si chiede se per lo straordinario delle elezioni amministrative il fondo straordinario, esiguo nella sua entità, possa essere Incrementato per consentire lo svolgimento delle consultazioni e, in caso positivo, se si debba ridurre ad esempio la parte variabile del fondo del personale dipendente, per non sfiorare il Limite del trattamento accessorio 2016 ai sensi dell'art. 23 comma 2 del d.lgs n. 75/2017. Ringrazio per la collaborazione."</p>	<p>La risposta è sì. C'è una indicazione in questo senso dell'ARAN del 29 aprile 2014 per cui nel caso in cui gli enti non siano in grado di garantire le elezioni possono incrementare lo straordinario. Lo straordinario è salario accessorio e quindi incontra i limiti di cui all'art.23 comma 2 del dl 75/2017.</p>



<p>Il Comune in relazione a progettualità finanziata dal PNRR, ha presentato istanza ex art. 31-bis, comma 5, del DL 152/2021 in data 19-05-2022. E' stato richiesto il finanziamento per l'assunzione di 2 unità Part-time indicando come periodo di riferimento da 1-9-2022 al 31-12-2023. Con Decreto del 12-10-2022 è stato assegnato un finanziamento complessivo di Euro 49.033,56. L'Amministrazione, alla data odierna, pur avendo già variato il Piano dei fabbisogni del personale ed approvato il Bilancio 2023-2025, non ha ancora attivato le procedure di selezione. A questo punto, pur non avendo ancora riscosso alcuna somma a titolo di finanziamento, con quali modalità è possibile segnalare la variazione di decorrenza della previsione di spesa e, soprattutto, sarà possibile venga confermata l'assegnazione qualora l'arco temporale dovesse essere differito in relazione alle effettive assunzioni?</p>	<p>Su questo è in corso un'interlocuzione di ANCI con i ministeri competenti volto all'individuazione di una soluzione che consenta di trattenere queste risorse.</p>
<p>A seguito del Decreto Legge 30 aprile 2022 n. 36 convertito in Legge 20 giugno 2022 n. 79 è possibile, fino al 31 dicembre 2026, conferire incarichi di consulenza nell'ambito del PNRR a soggetti collocati in quiescenza. Si chiede di conoscere le modalità di affidamento di tali incarichi, in particolare quello di supporto al RUP previsto dall'art. 31, comma 8. del Codice. E' necessaria una delibera di giunta comunale oppure è sufficiente una determinazione dirigenziale per tale affidamento?</p> <p>.....</p> <p>Ed inoltre nel caso in questione, trattandosi di soggetto amministrativo particolarmente esperto nel settore dei LL.PP. ma privo di partita IVA, a seguito di tale affidamento in che modo allo stesso viene liquidato il compenso?</p>	<p>L'affidamento di servizi, compreso quello di supporto al R.U.P., rientra nelle competenze dei(lle) dirigenti. Gli incarichi di cui all'art. 31, comma 8, d.lgs. 50/2016, oggetto della disciplina dettata dal comma 2, art. 10, d.l. n. 36/2022, sono diversi da quelli di cui all'art. 7, comma 6, d.lgs. n. 165/2001, poiché sono correlati a specifici lavori pubblici (l'incarico di R.U.P. è riferito a singoli lavori) e prescindono dalla ricorrenza delle condizioni legittimanti specificate dall'anzidetto art. 7. Le modalità di conferimento di detti incarichi sono quelle previste dal codice dei contratti, comprese le deroghe temporanee dettate per l'affidamento degli appalti di servizio.</p>



<p>E' possibile una liquidazione con ritenuta d'acconto (anche se sicuramente l'importo annuale sarà superiore ai 5.000,00 euro delle prestazioni occasionali) o risulta indispensabile l'apertura della partita IVA da parte del soggetto incaricato?</p>	<p>Requisito per l'apertura di una posizione I.V.A. è l'esercizio "...di arti e professioni...". L'art. 5, d.p.r. n. 633/1973 richiede "l'esercizio abituale", ancorché non esclusivo dell'attività professionale, escludendo dal campo di applicazione quelle prestazioni rese nell'ambito di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa (ora co.co.pro). Ritengo, a fini fiscali, sia possibile inquadrare il rapporto nell'ambito dei rapporti di co.co.pro. ove il soggetto non svolga altre attività di lavoro autonomo (quindi NO partita I.V.A.)</p>
<p>Il ns comune risulta assegnatario, solo per il 2022, di euro 16.000 a valere sul fondo assunzioni Pnrr piccoli comuni di cui all'art.31-bis c.5 del d.l.152/2021.</p> <p>Poiché il decreto ancora non è stato pubblicato in gazzetta, e quindi risultava l'impossibilità di spendere la somma nel 2022, è possibile l'utilizzo del fondo a valere sul 2023 con rendicontazione al 31.03.2024?</p>	<p>Con riferimento alle risorse assegnate per l'annualità 2022 a Comuni che non hanno già perfezionato le assunzioni, ANCI ha chiesto ai Ministeri competenti l'individuazione di una soluzione che consenta di trattenere le risorse per impiegarle nelle annualità 2023-2026;</p>
<p>Vi scriviamo in merito alla possibilità di assumere del personale a tempo determinato come assistente al RUP per i progetti PNRR di Edilizia scolastica.</p> <p>Non avevamo previsto inizialmente il costo di tale personale nel Quadro economico.</p> <p>Le risorse economiche per l'assunzione del personale sono state trovate nel QE rimodulando le voci senza impattare sul risultato dell'opera.</p> <p>Dobbiamo quindi richiedere specifica autorizzazione al Ministero dell'Istruzione rispetto alla modifica del QE e contestuale assunzione del personale o basta una semplice comunicazione?</p> <p>Nell'atto di concessione troviamo tra gli obblighi del soggetto attuatore "dare piena attuazione al progetto così come illustrato nella scheda</p>	<p>Se l'importo complessivo del finanziamento non muta non è necessario aspettare l'autorizzazione per la spesa di personale. L'unico limite è che queste spese siano necessarie all'attuazione del PNRR. Le spese di personale vanno inserite nei quadri economici dandone adeguata motivazione.</p>



<p>progetto, garantendo l'avvio tempestivo delle attività per non incorrere in ritardi attuativi e concludere il progetto nella forma, nei modi e nei tempi previsti, nel rispetto della tempistica prevista dal relativo cronoprogramma di intervento/progetto e di sottoporre, per l'approvazione, all'Amministrazione titolare e responsabile eventuali modifiche al progetto"</p> <p>Quale è l'iter corretto? Quali sono i tempi per avere l'autorizzazione da parte del Ministero?</p>	
<p>Emendamento segretari di prima Fascia da adibire a comuni superiori a 3000 abitanti valgono solo per nuovi iscritti o anche per quelli già iscritti nella fascia C?</p>	<p>Il ministero dell'interno predisporrà una nota attuativa. Nella circolare saranno indicati tutti gli aspetti relativi alle proroghe degli incarichi in essere. La modifica normativa è intervenuta per evitare che gli incarichi assegnati possano cessare nei 12 mesi, quindi si prevede che si intervenga in questo senso.</p>
<p>In base al nuovo ordinamento professionale, il personale in cat. B1 e B3 viene inquadrato in area Operatori esperti il cui requisito di accesso è: l'assolvimento dell'obbligo scolastico accompagnato da una specifica qualificazione professionale.</p> <p>In seguito all'espletamento di procedure tramite il Centro per l'Impiego (L. 56/1987 e 68/1999) in cui è previsto il requisito della scuola dell'obbligo, in base al precedente CCNL, il personale veniva inquadrato in categoria B, accesso B1.</p> <p>Ora, in caso dovessimo attivare nuove procedure a decorrere dal 1° aprile 2023, in che area dovremmo inquadrare il personale che ha assolto l'obbligo scolastico ma non in possesso della qualifica professionale? In base al nuovo contratto ci sembra di capire in Area Operatori e non più Operatori esperti.</p>	<p>Il precedente ordinamento professionale del contratto del 31 marzo 99 classificava in categoria A i profili per i quali era richiesto soltanto l'assolvimento dell'obbligo scolastico, e in categoria B quelli per i quali era ugualmente richiesto l'assolvimento dell'obbligo scolastico di norma accompagnato da corsi di formazione specialistici.</p> <p>Adesso il contratto è chiaro, distingue le categorie di accesso. Per la primaria degli operatori il requisito è l'assolvimento dell'obbligo. Per la secondaria degli operatori esperti è necessaria la scuola dell'obbligo accompagnata da una specifica qualificazione professionale. In sede di individuazione dei profili ogni ente deve individuare che titolo di studio dà accesso a quel profilo.</p>



<p>Con riferimento alle modalità di accesso alle risorse del Fondo per l'avvio delle opere indifferibili per l'anno 2023, la legge di bilancio 2023 (L. 29 dicembre 2022 n. 197 – Gazzetta Ufficiale) al comma 370 dell'articolo 1, prevede che "...Con decreto del Ragioniere generale dello Stato, da adottare, rispettivamente, entro il 15 febbraio 2023 e il 15 luglio 2023, è approvato l'elenco degli interventi per i quali sia stata riscontrata attraverso i sistemi informativi del Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato a conferma di accettazione della preassegnazione".</p> <p>Al fine di avviare le procedure di gara entro la scadenza del 31 marzo, vorremmo conoscere le alternative che abbiamo a nostra disposizione al fine di poter impegnare le risorse oggetto di preassegnazione nell'importo a base di gara, in assenza del decreto del Ragioniere generale dello Stato, che non è stato adottato entro il 15 febbraio 2023.</p> <p>Inoltre vorremmo avere conferma che le misure derogatorie previste in generale per il PNRR in materia di "impegni di spesa", ossia, ai sensi dell'articolo 15, al comma 4-bis, del dl 77/21 prevede che gli enti locali che si trovano in esercizio provvisorio o in gestione provvisoria sono autorizzati, per gli anni dal 2021 al 2026, a iscrivere in bilancio mediante apposita variazione tutti i finanziamenti di derivazione statale o europea finalizzati alla realizzazione di investimenti (in deroga a quanto previsto dall'articolo 163 del TUEL e dal principio contabile applicato 4/2).</p>	<p>Sulla Gazzetta Ufficiale del 29 marzo 2023 è stato pubblicato il decreto RGS n. 124 del 13 marzo 2023, recante "Fondo opere indifferibili 2023. Preassegnazione" che riguarda il FOI relativamente alla procedura "semplificata" 2023.</p> <p>Si confermano le misure derogatorie previste dall'articolo 15 comma 4 bis del DL 77/2021.</p>
<p>L'Ente scrivente, con popolazione inferiore a 1.000 abitanti, risulta assegnatario di un contributo ministeriale per le assunzioni di personale per il Pnrr, ai sensi dell'articolo 31 bis, commi 5 e 6, del Dl 152/2021. Nello specifico le risorse assegnate risultano per euro 12.701,37 per l'anno 2022 e per 25.402,74 per l'anno 2023 e si riferiscono all'assunzione di due funzionari tecnici cat. D part-time.</p>	<p>Con riferimento alle risorse assegnate per l'annualità 2022 a Comuni che non hanno già perfezionato le assunzioni, ANCI ha chiesto ai Ministeri competenti l'individuazione di una soluzione che consenta di trattenere le risorse per impiegarle nelle annualità 2023-2026;</p>



<p>Nell'attesa della pubblicazione del DM in gazzetta ufficiale (avvenuta poi il 15 dicembre 2022), l'Ente non ha proceduto nel corso del 2022 all'assunzione delle figure previste, e ad oggi permane incertezza nelle selezioni da svolgere.</p> <p>Si richiede pertanto se:</p> <ul style="list-style-type: none">• al 31 marzo 2023 dovranno essere restituite le somme relative all'annualità 2022 non fruite o se sia possibile riprogrammare le stesse nel 2023?• nel caso in cui siano fruibili solo le risorse 2023 per le assunzioni part-time, le stesse dovranno essere rimodulate per il periodo di tempo così come previsto a scadenza progetti (cronogrammi progettuali PNRR terminano a settembre 2023)?• o le assunzioni potranno essere implementate anche con fondi propri dell'Ente nel corso del 2023 anche se tali fondi non erano previsti inizialmente in sede di richiesta contributo?• qualora l'Ente non procedesse alle assunzioni suddette, i fondi assegnati possono essere trattenuti ed impiegati direttamente per il concorso all'onere di segreteria comunale o deve essere fatta specifica richiesta al ministero?	
<p>L'emolumento accessorio una tantum di cui all'oggetto previsto per il solo anno 2023 può essere liquidato al personale in congedo straordinario ai sensi dell'articolo 42, comma 5, del Testo Unico delle disposizioni normative in materia di sostegno della maternità e paternità di cui al D. Lgs. 26 marzo 2001, n° 151?</p>	<p>Fermo restando che probabilmente arriverà un chiarimento ufficiale, si invita alla prudenza. La norma parla di personale in servizio, per quanto riguarda il trattamento del soggetto in congedo l'art. 42 comma 5 ter del Testo Unico dice che il richiedente ha diritto a percepire una indennità corrispondente all'ultima retribuzione. L'emolumento accessorio fa riferimento allo stipendio e non all'indennità.</p>
<p>In relazione al DPCM 30 dicembre 2022 recante riparto delle risorse destinate ad assunzioni a tempo determinato, anni dal 2022 al 2026, a</p>	<p>Il DPCM è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale. I Comuni beneficiari possono procedere da subito al</p>



<p>favore dei comuni fino a 5.000 abitanti, sul sito del Dipartimento della Funzione Pubblica si legge che il DPCM sta completando l'iter agli organi di controllo; pertanto, si chiede cortesemente se è possibile conoscere i tempi relativi all'entrata in vigore di tale provvedimento.</p> <p>Inoltre, si chiede, essendo la scrivente amministrazione tra gli enti finanziati, se sia possibile procedere con le assunzioni sin da ora, nelle more della conclusione dell'iter di approvazione del Dpcm, essendo stato riconosciuto all'ente il contributo per gli anni 2023, 2024 e 2025.</p>	<p>reclutamento, con tutte le modalità ordinarie di assunzione (mobilità, concorso, scorrimento-convenzionamento graduatorie, comando, etc.).</p>
<p>Con la presente si chiede se la quota delle progressioni verticali pari allo 0,55% del monte salari anno 2018, previsto dall'art. 13, comma 8 del CCNL 16/11/2022, possa finanziare solo la differenza tra un'area e quella superiore o tutto il costo dell'area superiore.</p> <p>Esempio: nel caso di una progressione verticale da C1 a D1 si finanzia solo la differenza: € 1.819,48 (pari alla differenza tra retribuzione tabellare dell'area dei Funzionari e dell'area degli Istruttori € 23.212,35 - € 21.392,87) o si finanzia tutto il costo dell'area superiore: €23.212,35 (retribuzione dell'Area dei Funzionari).</p>	<p>La quota finanzia solo il differenziale, quindi il passaggio da un inquadramento a quello superiore. Le risorse non vanno assorbite a copertura dell'intero trattamento economico.</p>
<p>Il comune, nel contesto dell'art. 31 bis del decreto-legge 6 novembre 2021, n. 152, è rimasto assegnatario di somme per ciascuna delle annualità 2022, 2023 e 2024. Il decreto di assegnazione ad oggi non mi risulta ancora pubblicato, circostanza per la quale non è stato possibile utilizzare le risorse assegnate per l'anno 2022. Il decreto medesimo prevede però che entro il 31/03/2023 e così di seguito fino al 31/03/2027 occorre certificare l'utilizzo delle risorse dell'anno precedente con l'effetto che le risorse non utilizzate vanno restituite.</p> <p>Ciò detto, nella considerazione dei ritardi certo non imputabili agli enti locali:</p> <p>- devono considerarsi perse le risorse del 2022?</p>	<p>Con riferimento alle risorse assegnate per l'annualità 2022 a Comuni che non hanno già perfezionato le assunzioni, ANCI ha chiesto ai Ministeri competenti l'individuazione di una soluzione che consenta di trattenere le risorse per impiegarle nelle annualità 2023-2026.</p>



<p>- ci sarà uno slittamento dei termini di utilizzo? E' evidente che senza le dette informazioni diviene impossibile anche impiantare un avviso di selezione perché: per quanto tempo può prevedersi l'assunzione? Devono calcolarsi un numero di mesi di assunzione sulla base delle somme rimanenti? E se continua a non essere pubblicato il decreto?</p>	
<p>Con riferimento al calcolo del limite di spesa del personale, pur essendo intervenuta la normativa di cui al DM del 17 marzo 2020, rimane in vigore anche quella di cui all'art. 1, c. 557 e seguenti, L. n. 296/06 il quale ai fini del calcolo prevede l'esclusione di alcune spese quali ad esempio i rinnovi contrattuali, le retribuzioni del personale appartenente alle categorie protette, i diritti di rogito, gli incentivi ICI, gli incentivi condono edilizio ecc.</p> <p>Il DM del 2020, tuttavia, ha stabilito che per spesa di personale debba intendersi: "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".</p> <p>Secondo quest'ultima impostazione, quindi, la componente esclusa dalla spesa del personale sarebbe soltanto l'IRAP e, secondo orientamento della Corte dei Conti, le spese eterofinanziate, oltre alla spesa di cui all'art.7 del richiamato DM, ovvero "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</p>	<p>I calcoli devono essere effettuati distintamente poiché riferiti a due distinti vincoli. Di seguito si riportano gli orientamenti ANCI nel "Quaderno operativo 31 del febbraio 2022". <i>"È importante chiarire l'applicazione delle nuove regole in materia di determinazione della capacità assunzionale in base al principio di sostenibilità finanziaria, a differenza di quelle in materia di turn-over, non portano alla definizione di un budget assunzionale, che può essere speso nell'esercizio di riferimento, ma all'individuazione di un limite complessivo di spesa. Ciò comporta che le percentuali di crescita annuale individuate dalla Tabella 2 consentono la quantificazione di una spesa aggiuntiva che si somma al valore della spesa di personale registrata nel 2018, e da tale sommatoria si ricava il limite complessivo della spesa di personale nell'anno di riferimento. Come evidenziato nell'esemplificazione sintetica che segue, la differenza è sostanziale: qualora ci si limitasse a considerare le percentuali di incremento annuale solo in termini di budget assunzionale valevole anno per anno, si perderebbe la possibilità di utilizzare i risparmi derivanti dalla contrazione della spesa rispetto al 2018 ad esempio per cessazioni di personale intervenute a qualsiasi titolo. Si fa presente che l'art. 5, comma 2, del Decreto attuativo consente ai Comuni che rispettano il</i></p>



dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296." .

Alla luce delle due disposizioni, si chiede, pertanto, di sapere se sia corretto calcolare il limite della spesa secondo l'art. 1 c. 557 e seguenti, L. n. 296/06, e poi calcolare la percentuale di incremento ai fini della capacità assunzionali, secondo quanto stabilito dal DM del 2020, oppure se sia corretto seguire unicamente i dettami del sopravvenuto DM e quindi calcolare la spesa complessiva solo al netto dell'IRAP e delle spese eterofinanziate.

In tale ultima ipotesi, tuttavia, risulterebbe difficile rispettare il cd. "principio di contenimento della spesa", di cui alla L.296/06, in quanto il limite fissato nella spesa del Triennio 2011-2012-2013 è stato fissato secondo altri criteri.

.....

In ultimo, le assunzioni effettuate ai sensi del comma 4 e 5 del DM 17.03.2020 negli anni 2021-2022-2023-2024, che sono attualmente escluse dal limite di cui al c.557 e ss L.n.296/06, in virtù della previsione di cui all'art.7 del richiamato Decreto, nella previsione di spesa del personale che si effettuerà nel 2025, continueranno ad essere escluse dal predetto limite? La non esclusione, infatti, falserebbe comunque il calcolo del limite previsto dal c. 557 L.296/06.

valore-soglia la possibilità di impiegare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2. Su questo punto specifico la Ragioneria Generale dello Stato, con nota RGS n. 12454/2021, ha affermato che i due metodi di calcolo sono alternativi tra loro e non cumulativi, per cui nel caso di opzione da parte del Comune per la facoltà concessa dall'art. 5, comma 2, i resti assunzionali non si sommano, ma si sostituiscono agli spazi assunzionali ricavabili in applicazione della tabella n. 2 del Decreto. Esempificazione sintetica: Comuni il cui rapporto tra la spesa del personale e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati si colloca al di sotto della soglia fissata dalla tabella 1. I suddetti Comuni, che intendono assumere nuovo personale a tempo indeterminato, possono: 1. incrementare la spesa di personale registrata nel 2018, in misura non superiore alle percentuali indicate nella tabella 2. Tale specifica limitazione della crescita annuale della spesa è prevista fino al 31 dicembre 2024. 2. in alternativa utilizzare i resti assunzionali dei cinque anni precedenti il 2020 anche in deroga alle percentuali di incremento di cui alla tabella 2, ma comunque entro il limite della soglia di cui alla tabella 1. Tale possibilità è consentita per il solo periodo 2020- 2024”

Su senso della permanenza dei due sistemi è lecito esser dubbiosi.

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



	(art. 7, comma 1). Non risulta che l'esclusione sia temporalmente limitata.
<p>QUESITO N. 1 Per il conferimento di incarichi dirigenziali a contratto ai sensi dell'art. 110 del TUEL, gli enti locali hanno l'obbligo di recepire quanto disposto dall'art. 19 comma del dlgs.n. 165/2001 e succ. mod..Tale norma elenca i requisiti necessari per l'affidamento di tali incarichi a contratto tra cui l'aver conseguito una particolare specializzazione professionale, culturale e scientifica desumibile dalla formazione universitaria e postuniversitaria, da pubblicazioni scientifiche e da concrete esperienze di lavoro maturate per almeno un quinquennio, anche presso amministrazioni statali, ivi comprese quelle che conferiscono gli incarichi, in posizioni funzionali previste per l'accesso alla dirigenza.Si chiede se debbano coesistere in capo al soggetto individuato tutti i predetti requisiti culturali, scientifici e lavorativi?</p> <p>QUESITO N. 2L'art. 19 D.Lgs. 33/2013 stabilisce l'obbligo di pubblicazione per le pubbliche amministrazioni dei criteri di valutazione adottati dalle Commissioni nei concorsi pubblici. Fermo restando che i criteri debbano essere predeterminati e formalizzati dalla Commissione nella prima riunione, prima dell'avvio delle prove, quale è il momento in cui deve essere adempiuta la pubblicazione, prima o successivamente all'espletamento delle prove di concorso?</p>	<p>Quesito N.1 I requisiti devono essere quelli che prevede l'art. 100, tenendo anche conto dell'art. 19. I 110 possono essere assegnati anche ai responsabili di uffici e servizi. La normativa chiede per l'art.110 che gli incarichi siano conferiti previa procedura selettiva pubblica e la verifica del possesso di comprovata esperienza professionale e specifica esperienza nelle materie oggetto dell'incarico.</p> <p>QUESITO N.2 I criteri devono essere resi noti prima delle sedute e delle prove di esame.</p>
<p>Il ns. Ente è assegnatario del contributo statale di cui al c. 5 art. 31-bis del d.l. 152/2021 per l'assunzione di un Architetto a part-time dal 01.01.2023 al 30.06.2025. L'Ente deve ora procedere all'assunzione per cui si chiede:</p>	<p>I Comuni beneficiari possono procedere da subito al reclutamento, con tutte le modalità ordinarie di assunzione (mobilità, concorso, scorrimento-convenzionamento graduatorie, comando, etc.).</p>



<p>- per l'assunzione è obbligatorio ricorrere al portale InPa o, in questa fase transitoria di avviamento del portale ed al fine di velocizzare l'assunzione, è possibile effettuare una selezione direttamente?</p> <p>- visti i tempi per l'assunzione, è possibile traslare il periodo di assegnazione del contributo dal 01.01.2023-30.06.2025 al 01.07.2023-31.12.2025</p>	<p>Sembra possibile traslare il periodo di assegnazione in quanto non ci sono modifiche nell'annualità di riferimento.</p>
--	--

Domande arrivate nel corso del webinar	
Domande	Risposte
Buongiorno, in presenza del P.T.F.P. per l'anno 2023 approvato, ma in esercizio provvisorio, è possibile procedere ad assunzioni sia a tempo determinato che a tempo indeterminato?	La risposta è affermativa. Gli enti possono effettuare assunzioni a tempo determinato sulla base dei piani del fabbisogno aggiornati. Sul punto si rinvia alle indicazioni della Corte dei Conti Sicilia, del n. 48/2023.
Buongiorno, chiediamo gentilmente se è possibile assumere nel Comune, altro personale tecnico che inseriremo del costo relativo nel quadro economico del progetto PNRR.	È possibile compatibilmente con quanto previsto dalla circolare n.4/2022 del MEF.
un rapporto a tempo determinato instaurato ai sensi dell'art. 1 comma 557 della legge 311/94 può rientrare nell'ambito di applicazione dell'art. 31-bis del D.L. 152/2012?	Sì. Si instaura un rapporto di lavoro a tempo determinato, fattispecie contemplata dall'articolo 1 comma 557.
Il Comune ha segnalato nel monitoraggio ex art. 31 l'esigenza dell'assunzione di un istruttore tecnico. Ha invece proceduto ad assumere un istruttore amministrativo a tempo determinato . Può comunque rendicontarlo?	Il criterio che guida è l'impegno di spesa e dunque il costo per il Comune. A parità di costo riteniamo che non ci siano problemi.



Possono farsi assunzioni a tempo determinato anche con l'utilizzo dei fondi interventi PA digitale 2026??	Agli interventi PA digitale 2026 si applicano le norme che valgono per tutti gli altri interventi PNRR in materia di personale.
Le spese di personale dipendente della p.a. e quindi a tempo indeterminato sono rendicontabili su progetti PNRR al pari dei progetti finanziati dalla Commissione Europea?	Le spese di personale dipendente a tempo indeterminato non sono rendicontabili.
Domanda su assunzione sul QE di progetto: se come dite si può inserire una voce di personale DL80 senza chiedere autorizzazione, vale lo stesso anche nel caso in cui si ELIMINA la voce personale DL80 a fronte dello stesso importo totale di QE (quindi senza autorizzazione)?	Si ritiene che nel caso la rimodulazione del QE preveda l'aumento di costi per lavori e/o servizio, e/o l'introduzione di nuovi lavori e/o servizi sia necessaria una comunicazione all'Amministrazione Titolare dell'investimento.
Vista l'impossibilità di acquisire personale amministrativo attraverso gli incentivi per funzioni tecniche previsti all'interno del quadro economico, con che risorse è possibile assumere tale personale, in particolare per lo svolgimento del servizio di rendicontazione dei progetti PNRR)?	Invitiamo a leggere la circolare MEF n.4/2022 in complementarietà con l'art. 31 bis del DL 152/2022. Tutto quello che non è rendicontabile a valere sulle misure PNRR è possibile finanziarlo con il surplus di capacità assunzionale e con le deroghe ai tetti di spesa con risorse di bilancio.
Il Comune ha la sede vacante dal 16-01-2020 (Data scioglimento di convenzione 15-01-2020). A tutt'oggi la Segreteria è retta con servizio a scavalco. Il Comune si sta attivando per sottoscrivere nuova convenzione. La spesa potrà essere oggetto di trasferimento statale? Grazie	Ad oggi non c'è una risposta. È in corso il lavoro di Dipartimento per la Funzione Pubblica, Ragioneria Generale dello Stato e Ministero dell'Interno per verificare se il trasferimento spetti solo ai Comuni con sede vacante ovvero anche ai Comuni che abbiano già un segretario.
Buongiorno, dobbiamo procedere ad effettuare le progressioni economiche verticali di n. 3 dipendenti (n. 2 dalla cat. B3 alla cat. C e n. 1 dalla cat. C alla cat. D). Le procedure sono state effettuate ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, del D.Lgs. n. 165/2001 e sono state bandite il 18/08/2022. Nell'art. 15, comma 2 del CCNL è previsto che "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	Il parere ARAN CFC52a stabilisce che in questo caso ha luogo "la trasposizione, nonché il godimento, di tutti quegli istituti che hanno avuto maturazione prima della progressione e non siano stati fruiti (come ad esempio le ferie, i permessi ex art. 32 e 35 del CCNL citato, ecc...)".



ferie maturate e non fruita". Nel procedere alle progressioni economiche verticali, pensavamo di far sottoscrivere nuovi contratti di lavoro e mantenere le ferie maturate e non fruita, anche se la procedura è stata bandita prima del nuovo CCNL per uniformità con le PEV che andremo ad attuare fino al 2025. È corretto) Così facendo ai dipendenti verranno conservate le ferie maturate, come prevede il nuovo CCNL. Per quanto riguarda gli altri istituti maturati (ad es. ore straordinarie, plus, ore per permessi particolari, etc...), come dobbiamo comportarci? Nel CCNL non c'è una previsione specifica.