



**LA NUOVA DISCIPLINA SULLE  
CAPACITÀ DI ASSUNZIONE NELLE PROVINCE**

**Decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il  
Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, 11 gennaio 2022  
di attuazione dell'articolo 33, comma 1-bis, del decreto-legge 30 aprile 2019, n.  
34 del 2019, convertito dalla legge 28 giugno. 2019, n. 58**

*Roma, 5 aprile 2022*

## **1. PREMESSA**

Il decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e il Ministro dell'Interno 11 gennaio 2022 disciplina le assunzioni di personale a tempo indeterminato nelle Province e nelle Città metropolitane in attuazione dell'articolo 33, comma 1-bis, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, del 2019.

Il decreto ministeriale, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 49 del 28 febbraio 2022, rappresenta un importante momento di svolta per le Province e le Città Metropolitane poiché allinea anche questi enti al criterio di sostenibilità finanziaria vigente per i Comuni e le Regioni, consentendo spazi maggiori per le assunzioni a tempo indeterminato alla maggior parte degli enti.

Va infatti ricordato che le Province, uniche a livello di comparto, hanno subito una drastica riduzione delle proprie piante organiche, a partire dal dimezzamento previsto dalla legge n. 56/14, misura che ha profondamente inciso sulla capacità degli enti di rispondere efficacemente alle esigenze tecnico-amministrative determinate dalle funzioni fondamentali chiamate a svolgere. Solo a partire dal 2018, a seguito dell'approvazione dell'articolo 1, comma 845, della legge n. 205/17, le Province hanno superato il blocco delle assunzioni e hanno potuto utilizzare le regole del turn-over e limitate possibilità di assunzione a tempo determinato per rafforzare la propria capacità amministrativa.

Come richiesto dall'UPI, nella legge 31 dicembre 2021, n. 234 (legge di bilancio 2022) è stata inserita una disposizione che dà alle Province la possibilità di rafforzare la loro capacità tecnico-amministrativa con assunzioni a tempo determinato nella fase di avvio degli interventi del PNRR.

Il comma 562 prevede che le Province possano avvalersi di personale a tempo determinato e con rapporti di lavoro flessibili nel limite del 100 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009, abrogando la disposizione del comma 847, dell'articolo 1 della legge n. 205/2017, e la disposizione del secondo periodo dell'art. 33, comma 1-ter del D.L. n. 34/2019, che prevedevano rispettivamente il limite percentuale del 25 e del 50 per cento della spesa 2009.

In base alla disposizione in esame, inoltre, la spesa di personale per le assunzioni a tempo determinato finalizzate all'attuazione dei progetti previsti nel PNRR, effettuata dalle Province a valere sulle maggiori risorse finanziarie derivanti dall'applicazione delle suddette abrogazioni, come asseverata dall'organo di revisione contabile nel rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio, non rileva ai fini del valore soglia di cui all'art. 33, comma 1-bis del decreto legge n. 34/2019, per le assunzioni di personale a tempo indeterminato (rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione).

## 2. I VALORI SOGLIA PREVISTI NEL DECRETO

Il calcolo dei valori soglia di incidenza delle spese di personale sulle entrate correnti al netto dell'accantonamento al Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) è stato elaborato sulla base dei dati di rendiconti del triennio 2017-2019 (quelli disponibili per intero nel corso dell'anno 2021), sostituendo, all'interno del titolo 1, i valori dei gettiti da Rcauto e da Ipt con quelli comunicati rispettivamente da Agenzia delle Entrate ed ACI.

Questo al fine di neutralizzare gli errori che in alcuni casi gli enti hanno compiuto nella contabilizzazione di tali entrate proprie, al netto dei recuperi coattivi a fronte del contributo alla finanza pubblica. L'esigenza è quella di rappresentare con coerenza il quadro di riferimento dell'intero comparto.

Il nuovo DM prevede che dal 2022 le Province possano procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente (al lordo degli oneri riflessi) che, rapportata alla media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione, non determini il superamento del valore soglia (percentuale) definito per ciascuna fascia demografica dallo schema di decreto:

- a) province con meno di 250.000 abitanti, 20,8 per cento;
- b) province da 250.000 a 349.999 abitanti, 19,1 per cento;
- c) province da 350.000 a 449.999 abitanti, 19,1 per cento;
- d) province da 450.000 a 699.999 abitanti, 19,7 per cento;
- e) province con 700.000 abitanti e oltre, 13,9 per cento.

I dati del FCDE sono stati desunti dai bilanci di previsione relativi all'annualità 2019.

Per la verifica della situazione di partenza, sulla base di quanto previsto dal decreto, ogni ente dovrà preliminarmente verificare la sua posizione rispetto ai valori soglia individuati:

- individuare la propria fascia demografica in base all'art. 156, comma 2, TUEL;
- calcolare l'incidenza della propria spesa di personale dell'ultimo rendiconto approvato (cfr. circolare Dipartimento Funzione Pubblica 13 maggio 2020 – GU 11.9.20: macroaggregato U.1.01.00.00.000, e codici di spesa U1.03.02.12.001-002-003-999) rispetto alla media degli accertamenti delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti approvati, nettizzata dall'FCDE del bilancio di previsione, eventualmente assestato con riferimento alla parte corrente, dell'ultima annualità considerata (ad esempio spesa di personale da rendiconto 2020, entrate correnti 2018/19/20 e bilancio di previsione 2020 per il FCDE), sulla base dei dati comunicati alla Banca Dati Amministrazioni Pubbliche (BDAP).

**La decorrenza** prevista dall'articolo 1, comma 2, del decreto è il 1° gennaio 2022.

Ai sensi di quanto previsto dall'articolo 57, comma 3-septies, del decreto-legge n. 104/2020, **le spese di personale per assunzioni finanziate integralmente da risorse provenienti da**

**altri soggetti** ed effettuate a decorrere da 2021, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate poste a copertura delle stesse non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia. Nel caso di finanziamento parziale ai fini del calcolo del valore soglia non rileva l'entrata e la spesa di personale per l'importo corrispondente al finanziamento stesso.

La **spesa per le assunzioni a tempo determinato a valere sui progetti PNRR** che sarà effettuata a partire dal 2022 in attuazione dell'articolo 1, comma 562, della legge di bilancio 2022 va sottratta dal calcolo delle spese di personale ai sensi del decreto, già a partire dall'incidenza calcolata nei rendiconti 2022-23-24.

### **3. LE POSSIBILITÀ DI ASSUNZIONE DEGLI ENTI**

#### ***ENTI SOTTO IL VALORE SOGLIA***

Se l'incidenza delle spese di personale sulle entrate correnti è inferiore al valore soglia individuato nel decreto l'ente può alternativamente:

- 1) calcolare l'incremento del 22% (nel 2022) della spesa di personale 2019 e individuare così la spesa complessiva che può utilizzare nel 2022, purché l'incremento del 22% risulti inferiore al valore soglia e sempre rispettando l'equilibrio pluriennale di bilancio asseverato dal collegio dei revisori, tenendo conto annualmente del margine rispetto al valore soglia;
- 2) utilizzare, se più conveniente in termini di facoltà assunzionali, le capacità di assunzione residue degli ultimi 5 anni precedenti, purché non sia superato il valore soglia e sempre rispettando l'equilibrio pluriennale di bilancio asseverato dal collegio dei revisori.

La maggior spesa per assunzioni a tempo indeterminato effettuata sulla base della nuova disciplina non incide sui limiti di spesa di cui all'articolo 1, comma 557, della legge 296/2006 (per il quale, 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. – 2011/2013).

#### ***ENTI SOPRA IL VALORE SOGLIA***

Se l'incidenza delle spese di personale sulle entrate correnti è superiore al valore soglia individuato nel decreto, l'ente deve ridurre il valore di tale incidenza, anche attraverso un turn-over parziale, secondo un percorso che miri al raggiungimento del valore soglia nel 2025. Ciò può essere conseguito ovviamente anche agendo sulle entrate correnti.

Nel caso in cui nel 2025 l'ente si trovi sopra il valore soglia, a partire dal 2025 dovrà applicare un turn over del 30%, fino a concorrenza del valore soglia di riferimento per fascia demografica.

#### 4. UN ESEMPIO DI CALCOLO

**Gli aumenti o le diminuzioni della spesa di personale (comprese le cessazioni di personale) degli anni 2021 e 2022 incidono sulle percentuali di incremento della spesa del 2019 definite nell'articolo 5 del decreto nelle modalità stabilite negli esempi A e B.**

**Un ente che ha un'incidenza delle spese di personale inferiore alla soglia prevista può utilizzare la percentuale di incremento prevista dall'articolo 5 del decreto fino al limite del valore soglia**

RENDICONTO	spesa di personale	incremento 2022	pari a:
2019	12.000.000,00	22%	2.640.000,00

2020	12.500.000,00	esempio A
L'ente può arrivare a prevedere una spesa di personale pari a - 14.640.000,00 (spesa 2019 + incremento del 22% pari ad euro 2.140.000,00)		

2020	11.000.000,00	esempio B
L'ente può arrivare a prevedere una spesa di personale pari a 14.640.000 (spesa 2019+incremento 22% pari ad euro 3.640.000,00)		

#### 5. CONCLUSIONI

In applicazione della nuova disciplina delle assunzioni a tempo indeterminato, in base all'ultimo periodo dell'articolo 33, comma 1-bis, del DL 34/19, è consentito l'adeguamento delle risorse destinate al fondo per i trattamenti economici accessori e alle posizioni organizzative. In particolare, **le risorse del fondo e quelle per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa sono adeguate in aumento o in diminuzione, in ragione delle fluttuazioni del personale in servizio, per garantire il valore medio pro-capite riferito all'anno 2018.**

Sulla base delle nuove disposizioni normative in materia di personale, nell'anno 2022 le Province possono elaborare piani di riassetto organizzativo e piani triennali di assunzione del personale che tengano conto delle loro esigenze funzionali e dei limiti delle regole di sostenibilità finanziaria vigenti, con una particolare attenzione alle assunzioni di quelle figure (dirigenti e funzionari altamente specializzati) che consentono di rafforzare strutturalmente la capacità amministrativa dei propri uffici per far fronte alla sfida di ampliare le capacità di investimento, sia relativamente ai progetti di loro competenza, sia relativamente ai progetti degli enti locali e dei Comuni del territorio.