



NOTA DI LETTURA

Decreto-legge 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.

LE DISPOSIZIONI DI INTERESSE DELLE PROVINCE

(con schede tratte dal dossier degli uffici studi di Camera e Senato del 2 agosto 2021)

Roma, 1 settembre 2021

Titolo I

Rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni

Art. 1. Modalità speciali per il reclutamento del personale e il conferimento di incarichi professionali per l'attuazione del PNRR da parte delle amministrazioni pubbliche

1. Al di fuori delle assunzioni di personale già espressamente previste nel Piano nazionale di ripresa e resilienza, di seguito «PNRR», presentato alla Commissione europea ai sensi degli articoli 18 e seguenti del regolamento (UE) 2021/241 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 12 febbraio 2021, le amministrazioni titolari di interventi previsti nel PNRR possono porre a carico del PNRR esclusivamente le spese per il reclutamento di personale specificamente destinato a realizzare i progetti di cui hanno la diretta titolarità di attuazione, nei limiti degli importi che saranno previsti dalle corrispondenti voci di costo del quadro economico del progetto. Il predetto reclutamento è effettuato in deroga ai limiti di spesa di cui all'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122 e alla dotazione organica delle amministrazioni interessate. L'ammissibilità di tali spese a carico del PNRR è oggetto di preventiva verifica da parte dell'Amministrazione centrale titolare dell'intervento di cui all'articolo 8, comma 1, del decreto-legge 31 maggio 2021, n. 77, di concerto con il Dipartimento della ragioneria generale dello Stato - Servizio centrale per il PNRR del Ministero dell'economia e delle finanze. La medesima procedura si applica per le spese relative ai servizi di supporto e consulenza esterni. Per i reclutamenti di cui ai commi 4 e 5, ciascuna amministrazione, previa verifica di cui al presente comma, individua, in relazione ai progetti di competenza, il fabbisogno di personale necessario all'attuazione degli stessi. In caso di verifica negativa le Amministrazioni possono assumere il personale o conferire gli incarichi entro i limiti delle facoltà assunzionali verificate.

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 trentasei 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'articolo 2119 del codice civile.

3. Al fine di valorizzare l'esperienza professionale maturata nei rapporti di lavoro a tempo determinato di cui ai commi 4 e 5, lettera b), le amministrazioni di cui al comma 1 prevedono, nei bandi di concorso per il reclutamento di personale a tempo indeterminato, una riserva di posti non superiore al 40 per cento, destinata al predetto personale che, alla data di pubblicazione del bando, abbia svolto servizio per almeno trentasei mesi. I bandi di concorso per il reclutamento di personale a tempo indeterminato sono pubblicati come documenti in formato aperto ed organizzati in una base di dati ricercabile in ogni campo

sul portale del reclutamento di cui all' articolo 3, comma 7, della legge 19 giugno 2019, n. 56.

3-bis. All' articolo 20 del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, le parole: «31 dicembre 2021», ovunque ricorrono, sono sostituite dalle seguenti: «31 dicembre 2022».

4. Fermo restando quanto stabilito ai commi 1 e 2 per le finalità ivi previste, le amministrazioni, previa verifica di cui al comma 1, possono svolgere le procedure concorsuali relative al reclutamento di personale con contratto di lavoro a tempo determinato per l'attuazione dei progetti del PNRR mediante le modalità digitali, decentrate e semplificate di cui all'articolo 10 del decreto-legge 1° aprile 2021, n. 44, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 maggio 2021, n. 76, prevedendo, oltre alla valutazione dei titoli ai sensi del citato articolo 10, lo svolgimento della sola prova scritta. Se due o più candidati ottengono pari punteggio, a conclusione delle operazioni di valutazione dei titoli e delle prove di esame, è preferito il candidato più giovane di età, ai sensi dell'articolo 3, comma 7, della legge 15 maggio 1997, n. 127. I bandi di concorso per il reclutamento del personale di cui al presente comma sono pubblicati come documenti in formato aperto ed organizzati in una base di dati ricercabile in ogni campo sul portale del reclutamento di cui all' articolo 3, comma 7, della legge 19 giugno 2019, n. 56.

4-bis. Le modalità di selezione di cui al comma 4 possono essere utilizzate per le assunzioni a tempo determinato anche dalle amministrazioni di cui all' articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non interessate dall'attuazione del PNRR.

5. Ai medesimi fini di cui al comma 1, il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri, attraverso il portale del reclutamento di cui all'articolo 3, comma 7, della legge 19 giugno 2019, n. 56, istituisce uno o più elenchi ai quali possono iscriversi, rispettivamente:

professionisti, ivi compresi i professionisti come definiti ai sensi dell' articolo 1 della legge 14 gennaio 2013, n. 4, in possesso dell'attestazione di qualità e di qualificazione professionale dei servizi ai sensi dell' articolo 7 della legge 14 gennaio 2013, n. 4, rilasciato da un'associazione professionale inserita nell'elenco del Ministero dello sviluppo economico, o in possesso di certificazione in conformità alla norma tecnica UNI ai sensi dell' articolo 9 della legge 14 gennaio 2013, n. 4, ed esperti per il conferimento di incarichi di collaborazione con contratto di lavoro autonomo di cui all'articolo 7, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

personale in possesso di un'alta specializzazione per l'assunzione con contratto di lavoro a tempo determinato.

6. Ciascun elenco è suddiviso in sezioni corrispondenti alle diverse professioni e specializzazioni e agli eventuali ambiti territoriali e prevede l'indicazione, da parte dell'iscritto, dell'ambito territoriale di disponibilità all'impiego. Le modalità per l'istituzione dell'elenco e la relativa gestione, l'individuazione dei profili professionali e delle specializzazioni, il limite al cumulo degli incarichi, le modalità di aggiornamento dell'elenco e le modalità semplificate di selezione comparativa e pubblica sono definite con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione da adottarsi entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, previa intesa con la Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281. Tutte le fasi della procedura di cui al presente comma sono tempestivamente pubblicate nel sito internet istituzionale di ciascuna amministrazione. Le informazioni di cui al presente comma sono pubblicate sul portale del reclutamento di cui all' articolo 3, comma 7, della legge 19 giugno 2019, n. 56,

con collegamento ipertestuale alla corrispondente pagina del sito internet istituzionale dell'amministrazione.

7. Per il conferimento degli incarichi di cui al comma 5, lettera a), il decreto di cui al comma 6 individua quali requisiti per l'iscrizione nell'elenco:

essere iscritto al rispettivo albo, collegio o ordine professionale comunque denominato;

non essere in quiescenza.

7-bis. Per il conferimento degli incarichi di cui al comma 5, lettera a), il decreto di cui al comma 6 definisce gli ulteriori requisiti, le modalità e i termini per la presentazione delle domande di iscrizione all'elenco di cui al medesimo comma 5, lettera a), anche per i professionisti di cui alla legge 14 gennaio 2013, n. 4.

8. Il decreto di cui al comma 6 valorizza le documentate esperienze professionali maturate nonché il possesso di titoli di specializzazione ulteriori rispetto a quelli abilitanti all'esercizio della professione, purché a essa strettamente conferenti. Le amministrazioni, sulla base delle professionalità che necessitano di acquisire, invitano almeno quattro professionisti o esperti, e comunque in numero tale da assicurare la parità di genere, tra quelli iscritti nel relativo elenco e li sottopongono ad un colloquio selettivo per il conferimento degli incarichi di collaborazione.

9. L'iscrizione negli elenchi di cui al comma 5, lettera b), avviene previo svolgimento di procedure idonee svolte ai sensi dell'articolo 10 del decreto-legge 1° aprile 2021, n. 44, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 maggio 2021, n. 76, con previsione della sola prova scritta, alle quali consegue esclusivamente il diritto all'inserimento nei predetti elenchi in ordine di graduatoria, sulla base della quale le amministrazioni attingono ai fini della stipula dei contratti.

10. Ai fini di cui al comma 5, lettera b), per alta specializzazione si intende il possesso della laurea magistrale o specialistica e di almeno uno dei seguenti titoli, in settori scientifici o ambiti professionali strettamente correlati all'attuazione dei progetti:

dottorato di ricerca o master universitario di secondo livello;

documentata esperienza professionale qualificata e continuativa, di durata almeno triennale, maturata presso enti pubblici nazionali ovvero presso organismi internazionali o dell'Unione europea.

11. Per le amministrazioni pubbliche di cui al comma 1, le procedure concorsuali di cui al comma 4 possono essere organizzate dal Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri ai sensi del comma 3-quinquies dell'articolo 4 del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125, anche avvalendosi dell'Associazione Formez PA e del portale del reclutamento di cui all'articolo 3, comma 7, della legge 19 giugno 2019, n. 56. Nel bando è definito il cronoprogramma relativo alle diverse fasi di svolgimento della procedura.

12. Fermo restando l'articolo 57 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le commissioni esaminatrici delle procedure di cui al presente articolo sono composte nel rispetto del principio della parità di genere.

13. Il personale assunto con contratto di lavoro a tempo determinato ai sensi del comma 5, lettera b), è equiparato, per quanto attiene al trattamento economico fondamentale e accessorio e ad ogni altro istituto contrattuale, al profilo dell'Area III, posizione economica F3, del contratto collettivo nazionale di lavoro del personale del comparto Funzioni centrali,

sezione Ministeri. Si applicano, ove necessario, le tabelle di corrispondenza fra i livelli economici di inquadramento previsti dai contratti collettivi relativi ai diversi comparti di contrattazione, di cui al decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 26 giugno 2015, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 216 del 17 settembre 2015.

14. Le amministrazioni di cui al comma 1, nei limiti ivi stabiliti e per le medesime finalità, possono procedere ad assunzioni a tempo determinato anche mediante utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti anche di concorsi per assunzioni a tempo determinato.

14-bis. Alle assunzioni previste dal presente articolo non si applicano gli articoli 34, comma 6, e 34-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

14-ter. Al comma 8 dell'articolo 3 della legge 19 giugno 2019, n. 56, le parole: «nel triennio 2019-2021» sono sostituite dalle seguenti: «fino al 31 dicembre 2024».

15. Le amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165, impegnate nell'attuazione del PNRR possono derogare, fino a raddoppiarle, alle percentuali di cui all'articolo 19, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai fini della copertura delle posizioni dirigenziali vacanti relative a compiti strettamente e direttamente funzionali all'attuazione degli interventi del Piano. Gli incarichi di cui al presente comma sono conferiti a valere sulle risorse finanziarie disponibili e nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente per ciascuna amministrazione interessata. In alternativa a quanto previsto al primo periodo, le stesse amministrazioni possono conferire, in deroga ai limiti percentuali previsti dall'articolo 19, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli incarichi dirigenziali di cui all'articolo 8, comma 1, del decreto-legge 31 maggio 2021, n. 77. Gli incarichi di cui al presente comma sono conferiti per la durata espressamente prevista per ciascun incarico, e comunque non eccedente il 31 dicembre 2026. Le amministrazioni possono riservare una quota degli incarichi ai laureati in discipline scientifiche, tecnologiche, ingegneristiche e matematiche.

15-bis. Al fine di garantire all'Agenzia per la coesione territoriale la piena operatività organizzativa e funzionale in relazione ai compiti connessi con l'attuazione degli interventi del programma Next Generation EU e della programmazione cofinanziata dai fondi strutturali per il ciclo di programmazione 2021-2027, fino al 2027 gli incarichi di funzione dirigenziale di livello generale previsti nella dotazione organica dell'Agenzia possono essere conferiti a dirigenti di seconda fascia appartenenti ai ruoli della medesima Agenzia in deroga al limite percentuale di cui all'articolo 19, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

15-ter. All'articolo 1, comma 179, della legge 30 dicembre 2020, n. 178, sono apportate le seguenti modificazioni:

dopo le parole: «correlate professionalità» sono inserite le seguenti: «o di adeguato titolo di studio coerente con i profili da selezionare»;

è aggiunto, in fine, il seguente periodo: «Al personale reclutato è assicurata, a cura dell'Agenzia per la coesione territoriale e nei limiti delle risorse disponibili di cui al presente comma, una formazione specifica in relazione ai profili rivestiti e alle funzioni da svolgere».

15-quater. All'articolo 10, comma 4, del decreto-legge 1° aprile 2021, n. 44, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 maggio 2021, n. 76, le parole: «anche ai fini dell'ammissione alle successive fasi, il cui punteggio concorre alla formazione del punteggio finale» sono sostituite dalle seguenti: «ai fini del punteggio finale» e dopo il terzo periodo è

inserito il seguente: «Il bando può prevedere che il punteggio per il titolo di studio richiesto per l'accesso sia aumentato fino al doppio, qualora il titolo di studio sia stato conseguito non oltre quattro anni prima del termine ultimo per la presentazione della domanda di partecipazione alla procedura di reclutamento».

15-quinquies. All' articolo 2, comma 5, della legge 19 giugno 2019, n. 56, sono apportate le seguenti modificazioni:

le parole: «Per l'attuazione degli interventi previsti ai commi 1 e 4 nonché» sono soppresse; dopo le parole: «concorsi pubblici» sono inserite le seguenti: «nonché di assistere gli enti locali nell'organizzazione delle procedure concorsuali anche ai sensi dell'articolo 10 del decreto-legge 1° aprile 2021, n. 44, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 maggio 2021, n. 76».

16. Alle attività di cui al presente articolo il Dipartimento della funzione pubblica provvede con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente.

17. Per la realizzazione degli investimenti di cui hanno la diretta titolarità di attuazione, le disposizioni del presente articolo si applicano, con la procedura di cui al comma 1, anche alle pubbliche amministrazioni titolari di interventi finanziati esclusivamente a carico del Piano nazionale per gli investimenti complementari al PNRR, di cui all'articolo 1 del decreto-legge 6 maggio 2021, n. 59, convertito, con modificazioni, dalla legge 1° luglio 2021, n. 101, limitatamente agli incarichi di collaborazione di cui al comma 5, lettera a), necessari all'assistenza tecnica. Fermo restando quanto previsto al comma 1, le disposizioni di cui al presente articolo costituiscono principi fondamentali ai sensi del l'articolo 117, terzo comma, della Costituzione.

17-bis. I bandi delle procedure di reclutamento e di mobilità del personale pubblico sono pubblicati sul portale del reclutamento secondo lo schema predisposto dal Dipartimento della funzione pubblica. Il portale garantisce l'acquisizione della documentazione relativa a tali procedure da parte delle amministrazioni pubbliche in formato aperto e organizza la pubblicazione in modo accessibile e ricercabile secondo parametri utili ai cittadini che intendono partecipare a tali procedure. All'attuazione delle disposizioni del presente comma si provvede nell'ambito delle risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente e, comunque, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

SCHEDA DI LETTURA

L'articolo 1 reca modalità speciali volte ad accelerare le procedure selettive che possono essere utilizzate per il reclutamento di personale a tempo determinato e per il conferimento di incarichi di collaborazione da parte delle amministrazioni pubbliche titolari di progetti previsti nel Piano nazionale di ripresa e resilienza o, limitatamente agli incarichi di collaborazione necessari all'assistenza tecnica, finanziati esclusivamente a carico del Piano nazionale per gli investimenti complementari al PNRR. Tali rapporti di lavoro devono riguardare il personale destinato a realizzare i suddetti progetti. Si dispone infine che le p.a. possono derogare, fino a raddoppiarli, i limiti percentuali attualmente previsti dalla legge per l'attribuzione di incarichi dirigenziali a soggetti esterni, per lo svolgimento di compiti strettamente funzionali all'attuazione degli interventi del Piano.

Assunzioni a tempo determinato

Il comma 1 specifica preliminarmente che, al di fuori delle assunzioni di personale già espressamente previste nel PNRR, le amministrazioni titolari di interventi previsti nel Piano possono porre a carico dello stesso esclusivamente le spese per assunzioni di personale, nonché per servizi di supporto e consulenza esterni, specificamente destinati a realizzare i progetti di cui hanno la diretta titolarità di attuazione, nei limiti degli importi previsti dalle corrispondenti voci di costo del quadro economico del progetto. Tali spese – effettuate in deroga alla dotazione organica delle amministrazioni interessate e a determinati vincoli di spesa previsti dalla normativa vigente per le assunzioni a tempo determinato (di cui all'art. 9, co. 28, del D.L. 78/2010) – sono oggetto di preventiva verifica da parte dell'Amministrazione centrale titolare dell'intervento (di cui all'art. 8, co. 1, del D.L. 77/2021), di concerto con il Dipartimento della ragioneria generale dello Stato - Servizio centrale per il PNRR del Ministero dell'economia e delle finanze. In caso di esito negativo le Amministrazioni possono assumere il personale o conferire gli incarichi entro i limiti delle facoltà assunzionali autorizzate.

Per il reclutamento con contratto a tempo determinato di personale, anche in possesso di un'alta specializzazione, e per il conferimento di incarichi di collaborazione (di cui ai commi 4 e 5) ciascuna amministrazione, previa la predetta verifica, individua il fabbisogno di personale necessario all'attuazione dei progetti di propria competenza.

Quanto previsto dalla presente disposizione in merito al reclutamento di personale a tempo determinato si applica, con la predetta procedura, alle pubbliche amministrazioni che hanno la diretta titolarità di attuazione di progetti previsti nel PNRR, nonché, limitatamente agli incarichi di collaborazione di necessari all'assistenza tecnica, a quelle titolari di progetti finanziati esclusivamente a carico del Piano nazionale per gli investimenti complementari al PNRR, di cui all'articolo 1 del D.L. 59/2021 (commi 1 e 17, primo periodo).

Allo scopo di accelerare le procedure per il reclutamento del personale a tempo determinato da impiegare per l'attuazione del PNRR, si riconosce alle predette amministrazioni la possibilità di ricorrere alle modalità di selezione stabilite dall'articolo in commento – che, fermo restando quanto previsto dal comma 1, costituiscono principi fondamentali ai sensi dell'articolo 117, terzo comma, della Costituzione relativo alla competenza concorrente tra Stato e regioni (come disposto dal comma 17, ultimo periodo) - nel rispetto dei seguenti limiti di durata, in deroga alla disciplina generale sulla durata massima dei contratti di lavoro a tempo determinato.

I contratti di lavoro a tempo determinato e i contratti di lavoro autonomo per il conferimento di incarichi di collaborazione – che devono indicare a pena di nullità il progetto del PNRR al quale è riferita la prestazione lavorativa - possono essere stipulati per un periodo complessivo anche superiore a trentasei mesi, ma non eccedente la durata di attuazione dei progetti di competenza delle singole amministrazioni e comunque non possono superare la data del 31 dicembre 2026, e possono essere rinnovati o prorogati per non più di una volta, anche per una durata diversa da quella iniziale (comma 2, primo, secondo e terzo periodo).

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'articolo 2119 del codice civile (comma 2, ultimo periodo).

Modalità di selezione per le assunzioni a tempo determinato

Per le predette finalità, e previa verifica delle relative spese da parte dell'Amministrazione centrale titolare dell'intervento, si riconosce alle amministrazioni la possibilità di svolgere le procedure concorsuali per il reclutamento di personale con contratto a tempo determinato per l'attuazione dei progetti del PNNR con le modalità semplificate, digitali e decentrate di cui all'art. 10 del D.L. 44/2021, prevedendo, oltre alla valutazione dei titoli legalmente riconosciuti e strettamente correlati alla natura e alle caratteristiche delle posizioni bandite, lo svolgimento della sola prova scritta. Se, a conclusione delle operazioni di valutazione dei titoli e delle prove di esame, due o più candidati ottengono pari punteggio, è preferito il candidato più giovane di età ex art. 3, co. 7, della L. 127/1997. Tali bandi di concorso sono pubblicati come documenti in formato aperto ed organizzati in una base di dati ricercabile in ogni campo sul portale del reclutamento curato dal Dipartimento della funzione pubblica ex art. 3, co. 7, della L. 56/2019 (comma 4). Analoga previsione, per la generalità dei bandi delle procedure di reclutamento e di mobilità del personale pubblico è dettata dal comma 17-bis.

Le modalità speciali di selezione per le assunzioni a tempo determinato previste dal comma 4 possono essere utilizzate anche da parte delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, co. 2, del D.Lgs. 165/200122 non interessate dall'attuazione del PNRR (comma 4-bis).

Al fine di ridurre i tempi di reclutamento del personale, il richiamato art. 10 del D.L. 44/2021 ha introdotto a regime una nuova procedura semplificata per lo svolgimento dei concorsi pubblici relativi al reclutamento del personale delle pubbliche amministrazioni – ad eccezione di quello in regime di diritto pubblico - nonché alcune norme transitorie per i concorsi, relativi al medesimo personale, già banditi o che verranno banditi nel corso della fase emergenziale.

A regime, il richiamato art. 10 dispone che le pubbliche amministrazioni prevedano – anche in deroga alla disciplina vigente - le seguenti modalità semplificate di svolgimento delle prove concorsuali, assicurandone comunque il profilo comparativo:

nei concorsi per il reclutamento di personale non dirigenziale, l'espletamento di una sola prova scritta e di una prova orale;

l'utilizzo di strumenti informatici e digitali e, facoltativamente, lo svolgimento in videoconferenza della prova orale;

una fase di valutazione dei titoli legalmente riconosciuti, al fine dell'ammissione alle successive fasi concorsuali, per i concorsi relativi a profili qualificati dalle amministrazioni, in sede di bando, ad elevata specializzazione tecnica. Tali titoli devono essere strettamente correlati alla natura e alle caratteristiche delle posizioni bandite e, con i titoli di servizio e l'eventuale esperienza professionale, possono concorrere alla formazione del punteggio finale in misura non superiore a un terzo.

In base al numero di partecipanti e nel limite delle pertinenti risorse disponibili a legislazione vigente, le medesime amministrazioni possono prevedere l'utilizzo di sedi decentrate.

Fino al permanere dello stato di emergenza le pubbliche amministrazioni:

prevedono l'utilizzo dei predetti strumenti informatici e digitali, nel limite delle pertinenti risorse disponibili a legislazione vigente;

possono prevedere l'utilizzo di sedi decentrate, la fase di valutazione dei titoli - in deroga alla suddetta disciplina a regime che prevede l'obbligatorietà di tale fase di valutazione – e, limitatamente alle procedure relative al reclutamento di personale non dirigenziale,

l'espletamento di una sola prova scritta e di una eventuale prova orale, in deroga alla disciplina a regime che prevede l'obbligatorietà della prova orale.

Tali procedure concorsuali possono svolgersi anche attraverso concorsi pubblici unici, previsti, dal 1° gennaio 2014, per il reclutamento dei dirigenti e delle figure professionali comuni a tutte le amministrazioni pubbliche e organizzati dal Dipartimento della funzione pubblica (ex art. 4, co. 3-quinquies, del D.L. 101/2013), anche avvalendosi dell'Associazione FormezPA e del portale del reclutamento per la raccolta e la gestione, in modalità automatizzata, delle domande di partecipazione ai concorsi pubblici e delle fasi delle procedure concorsuali. Nel bando è definito, altresì, il cronoprogramma relativo alle diverse fasi di svolgimento della procedura (comma 11).

Elenchi per l'iscrizione di professionisti e di personale altamente specializzato

Per le medesime finalità suesposte, il Dipartimento della funzione pubblica, attraverso il portale del reclutamento, istituisce uno o più elenchi (come disposto dal Senato, in luogo dei due distinti elenchi attualmente previsti) ai quali possono iscriversi, rispettivamente:

esperti e professionisti per il conferimento di incarichi di collaborazione con contratto di lavoro autonomo di cui all'art. 7, co. 6, del D.Lgs. 165/2001, in base al quale le pubbliche amministrazioni che non possono far fronte con personale in servizio a specifiche esigenze, possono conferire esclusivamente incarichi individuali, con contratti di lavoro autonomo, ad esperti di particolare e comprovata specializzazione anche universitaria, in presenza di determinati presupposti di legittimità (comma 5, lett. a). Nei suddetti professionisti sono compresi quelli non organizzati in ordini o collegi (di cui all'art. 1 della L. 4/2013), in possesso o dell'attestato di qualità e di qualificazione professionale dei servizi (ai sensi dell'art. 7 della medesima L. 4/2013), rilasciato da una associazione professionale inserita nell'elenco del Ministero dello sviluppo economico, o in possesso di certificazione secondo Norma Tecnica UNI (ai sensi dell'art. 9 della medesima L. 4/2013). Si ricorda, infatti, che in base alla normativa vigente (artt. 5 e 22, commi 8 e 9, del D.Lgs. 75/2017) dal 1° luglio 2019 le amministrazioni pubbliche non possono stipulare contratti di collaborazione che si concretino in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative, con modalità di esecuzione organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro.

personale in possesso di un'alta specializzazione per l'assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato (comma 5, lett. b). La disposizione in commento specifica che per alta specializzazione si intende il possesso cumulativo della laurea magistrale o specialistica e di almeno un titolo, nell'ambito di settori scientifici o professionali strettamente correlati all'attuazione dei progetti, tra dottorato di ricerca, master di secondo livello o documentata esperienza professionale continuativa di lavoro subordinato di durata almeno triennale, maturata presso enti pubblici nazionali ovvero presso organismi internazionali o dell'Unione europea (comma 10).

Ciascun elenco è suddiviso in sezioni corrispondenti alle diverse professioni e specializzazioni e agli eventuali ambiti territoriali e prevede l'indicazione, da parte dell'iscritto, dell'ambito territoriale di disponibilità all'impiego.

Ad apposito decreto del Ministro per la pubblica amministrazione - da adottarsi entro centoventi giorni dall'entrata in vigore del presente decreto (come disposto dal Senato, in luogo del termine di sessanta giorni attualmente previsto), previa intesa con la Conferenza unificata - è demandata la definizione delle modalità per l'istituzione dell'elenco e della relativa gestione, per l'individuazione dei profili professionali, delle specializzazioni e del limite al cumulo degli incarichi, per l'aggiornamento dell'elenco, nonché delle modalità

semplificate di selezione comparativa e pubblica, le cui fasi sono tempestivamente pubblicate sul sito internet istituzionale di ciascuna amministrazione. Inoltre, come specificato al Senato, le suddette informazioni sono pubblicate sul portale del reclutamento (di cui all'art. 3, co. 7, della L. 56/201), con collegamento ipertestuale alla corrispondente pagina del sito internet istituzionale dell'amministrazione (comma 6).

Per l'iscrizione nell'elenco di cui al comma 5, lettera a) relativo a professionisti ed esperti a cui possono essere conferiti incarichi di collaborazione, il predetto decreto ministeriale individua quali requisiti (comma 7):

*l'iscrizione al rispettivo albo, collegio o ordine professionale comunque denominato;
non essere in quiescenza.*

Tale decreto definisce altresì gli ulteriori requisiti, le modalità e i termini per la presentazione delle domande di iscrizione all'elenco dei professionisti anche per i professionisti non organizzati in ordini o collegi di cui alla L. 4/2013 (comma 7-bis).

Il medesimo decreto ministeriale, inoltre, valorizza le documentate esperienze professionali maturate, il possesso di titoli di specializzazione ulteriori rispetto a quelli abilitanti all'esercizio della professione, purché a essa strettamente conferenti. Nel corso dell'esame al Senato è stato disposto che tale valorizzazione non sia finalizzata all'attribuzione di uno specifico punteggio agli iscritti, come attualmente previsto (comma 8, primo periodo).

Conferimento incarichi di collaborazione. Per il conferimento degli incarichi di collaborazione, le amministrazioni invitano, sulla base delle professionalità che necessitano acquisire, almeno quattro professionisti o esperti tra quelli iscritti nel relativo elenco - e comunque in numero tale da assicurare la parità di genere - e li sottopongono ad un colloquio selettivo.

Assunzioni a tempo determinato di personale altamente specializzato. L'iscrizione nell'elenco relativo al personale in possesso di un'alta specializzazione - di cui al comma 5, lettera b) - avviene previo svolgimento di procedure idoneative svolte secondo le modalità semplificate introdotte dall'art. 10 del D.L. 44/2021, con previsione della sola prova scritta, alle quali consegue esclusivamente il diritto all'inserimento nei predetti elenchi in ordine di graduatoria, da cui le amministrazioni attingono per l'assunzione di personale con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato (comma 9). Sul punto, si rileva che la giurisprudenza si è più volte pronunciata nel senso di ritenere le procedure a carattere cd. idoneativo diverse dalle procedure concorsuali, in quanto nelle prime, non essendo preordinate alla copertura di determinate vacanze, ci si limita a verificare, di regola in base ai titoli posseduti, se i candidati sono idonei a ricoprire un dato incarico e si predispone di conseguenza un elenco, entro il quale l'amministrazione interessata sceglie (cfr. tra le altre C.d.S. sez. III, 27 maggio 2019, n. 3438, sez. III 16 dicembre 2015 n. 5693, sez. V 31 agosto 2015 n. 4039 e Cass. civ. SSUU 19 luglio 2011 n. 15764).

Il personale così assunto è equiparato, per quanto attiene al trattamento economico fondamentale e accessorio e ogni altro istituto contrattuale, al profilo dell'Area III, posizione economica F3, del CCNL del personale del comparto Funzioni centrali, sezione Ministeri. Si applicano, ove necessario, le tabelle di corrispondenza tra i livelli economici di inquadramento previsti dai contratti collettivi relativi ai diversi comparti di contrattazione di cui al DPCM 26 giugno 2015 (comma 13).

Fermo restando l'obbligo per le pubbliche amministrazioni di riservare alle donne, esperte di provata competenza nelle materie di concorso e salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti delle commissioni di concorso, le commissioni esaminatrici delle procedure

disciplinate dal presente articolo sono composte nel rispetto del principio della parità di genere (comma 12).

Sul tema, si segnala anche quanto stabilito dall'articolo 6, comma 2, lettera g), del provvedimento che dispone che il nuovo Piano integrato di attività e organizzazione - che deve essere adottato dalle P.A. con più di cinquanta dipendenti - definisce, tra l'altro, le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.

Stabilizzazione del personale

Al fine di valorizzare l'esperienza professionale maturata nei rapporti di lavoro a tempo determinato disciplinati dal presente articolo, le amministrazioni competenti prevedono nei bandi di concorso per il reclutamento di personale a tempo indeterminato una riserva di posti non superiore al quaranta per cento, destinata al predetto personale che, alla data di pubblicazione del bando, abbia svolto servizio per almeno trentasei mesi. Tali bandi di concorso per il reclutamento del personale a tempo indeterminato sono pubblicati come documenti in formato aperto ed organizzati in una base di dati ricercabile in ogni campo sul portale del reclutamento curato dal Dipartimento della funzione pubblica. Analoga previsione è contenuta nell'art. 35, co. 3-bis, del D.Lgs. 165/2001. Come precisato nella Relazione illustrativa allegata al provvedimento, tale previsione è destinata ai soggetti che risultano vincitori delle procedure bandite ai sensi dei commi precedenti e, di conseguenza, potrà produrre i propri effetti non prima del 2024.

Il comma 3-bis dell'articolo 1 modifica anche la disciplina transitoria che consente l'assunzione a tempo indeterminato o lo svolgimento di procedure concorsuali riservate per soggetti che abbiano rapporti di lavoro dipendente a termine o rapporti di lavoro flessibile con pubbliche amministrazioni. In particolare, il termine per effettuare le assunzioni o per bandire le suddette procedure concorsuali riservate viene prorogato dal 31 dicembre 2021 al 31 dicembre 2022; la medesima proroga riguarda anche il termine temporale entro cui si deve conseguire il requisito relativo all'anzianità di rapporto, ai fini dell'applicazione delle suddette norme transitorie.

La disciplina relativa alla stabilizzazione del personale precario delle pubbliche amministrazioni (con alcune esclusioni) è attualmente dettata dall'art. 20 del D.Lgs. n. 75/2017, e successive modificazioni. Tale articolo, nell'ambito della riforma del pubblico impiego (di cui alla legge delega 124/2015), ha previsto, in via transitoria, sia una specifica procedura di stabilizzazione, sia l'espletamento di specifiche procedure concorsuali riservate.

Sotto il primo profilo, si prevede, fino al 31 dicembre 2021 - termine oggetto di proroga al 31 dicembre 2022 da parte della disposizione in commento -, la facoltà per le amministrazioni (in conformità con il piano triennale dei fabbisogni e con l'indicazione della relativa copertura finanziaria) di assumere a tempo indeterminato il personale che possieda tutti i seguenti requisiti:

sia in servizio, successivamente al 28 agosto 2015, con contratti di lavoro dipendente a tempo determinato presso l'amministrazione che proceda all'assunzione;

sia stato reclutato a tempo determinato, in relazione alle medesime attività svolte, con procedure concorsuali (anche se espletate presso amministrazioni pubbliche diverse da quella che proceda all'assunzione);

abbia maturato al 31 dicembre 2022, alle dipendenze dell'amministrazione che proceda all'assunzione, almeno tre anni di servizio, anche non continuativi, negli ultimi otto anni.

Per quanto concerne il secondo profilo, le medesime amministrazioni, fino al 31 dicembre 2022, possono bandire (in conformità con il piano triennale dei fabbisogni e con l'indicazione della relativa copertura finanziaria) procedure concorsuali riservate, in misura non superiore al cinquanta per cento dei posti disponibili, al personale che possenga tutti i seguenti requisiti:

sia titolare, successivamente al 28 agosto 2015, di un contratto di lavoro dipendente a tempo determinato o di un altro contratto di lavoro flessibile presso l'amministrazione che bandisca il concorso;

abbia maturato almeno tre anni di contratto, anche non continuativi, negli ultimi otto anni, presso l'amministrazione che bandisca il concorso. Il termine entro cui tale requisito deve essere conseguito è posto al 31 dicembre 2022 dalla novella in esame.

La novella, infine, in relazione alle proroghe suddette, riconosce anche per il 2022, in presenza di determinate condizioni, la possibilità per le pubbliche amministrazioni, ai soli fini dell'applicazione delle procedure di stabilizzazione in esame, di cui al citato art. 20, co. 1 e 2, del D.Lgs. n. 75/2017, di elevare gli ordinari limiti finanziari per le assunzioni a tempo indeterminato stabiliti dalle norme vigenti, incrementandoli a valere sulle risorse previste per i contratti di lavoro a tempo determinato o per altre forme di lavoro flessibile, nei relativi limiti posti dall'art. 9, co. 28, del D.L. 78/2010 e calcolate in misura non superiore all'ammontare medio delle medesime risorse impiegate nel triennio 2015-2017. La possibilità di incremento mediante utilizzo delle suddette risorse è ammessa a condizione che le medesime amministrazioni siano in grado di sostenere a regime la relativa spesa di personale (previa certificazione della sussistenza delle correlate risorse finanziarie da parte dell'organo di controllo interno) e che le medesime prevedano nei propri bilanci la contestuale e definitiva riduzione - nella misura dell'importo così utilizzato - del limite massimo di cui al citato articolo 9, comma 28.

Si ricorda che dall'applicazione delle norme oggetto delle presenti novelle sono esclusi: il personale dirigenziale (tale esclusione non concerne gli enti ed aziende del Servizio sanitario nazionale, in base al comma 11 del citato articolo 20 del D.Lgs. n. 75); il personale docente, educativo e amministrativo, tecnico e ausiliario (ATA) presso le istituzioni scolastiche ed educative statali; i comuni che per l'intero quinquennio 2012-2016 non abbiano rispettato i vincoli di finanza pubblica.

Si ricorda altresì che ai fini delle procedure in esame, non rilevano il servizio prestato negli uffici di diretta collaborazione dei Ministri o degli organi politici delle regioni né i servizi prestati presso gli uffici di supporto agli organi di direzione politica degli enti locali e che le amministrazioni che esperiscono le procedure in esame non possono instaurare ulteriori rapporti di lavoro flessibile (tra cui i rapporti di lavoro subordinato a termine), per le professionalità interessate, fino al termine delle medesime procedure, mentre hanno facoltà di prorogare i corrispondenti rapporti di lavoro flessibile con i partecipanti alle procedure fino alla conclusione delle stesse, nei limiti delle risorse disponibili.

Disposizioni generali in materia di procedure concorsuali della P.A.

Per tutte le assunzioni disciplinate dal presente articolo - e non solo per quelle a tempo determinato mediante utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti (di cui al comma 14) - non trovano applicazione le disposizioni che, nell'ambito della programmazione triennale del personale, subordinano le nuove assunzioni a tempo determinato per un periodo superiore a dodici mesi (ad esclusione di quelle relative al conferimento di incarichi dirigenziali) alla verificata impossibilità di ricollocare il personale in disponibilità iscritto nell'apposito elenco e in possesso della qualifica e della categoria di inquadramento occorrenti (di cui all'art. 34, co. 6, del D.Lgs. 165/2001), nonché all'espletamento della apposita procedura di mobilità del personale (di cui all'art. 34-bis del D.Lgs. 165/2001) (comma 14-bis).

L'articolo 1, comma 14-ter, inoltre, dispone che le pubbliche amministrazioni non debbano esperire le procedure di mobilità volontaria prima delle procedure concorsuali e le relative assunzioni. La disposizione prevede che, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, fino al 31/12/2024 (anziché, come attualmente previsto dall'art. 3, comma 8, l. 56/2019, per il triennio 2019-2021) le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure di mobilità volontaria previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001.

In base a questa norma le amministrazioni possono ricoprire posti vacanti in organico mediante passaggio diretto di dipendenti appartenenti a una qualifica corrispondente e in servizio presso altre amministrazioni, che facciano domanda di trasferimento. Il comma 2-bis dell'articolo 30, infatti, prevede che le amministrazioni, prima di procedere all'espletamento di procedure concorsuali, finalizzate alla copertura di posti vacanti in organico, devono attivare le procedure di mobilità, provvedendo, in via prioritaria, all'immissione in ruolo dei dipendenti, provenienti da altre amministrazioni, in posizione di comando o di fuori ruolo, appartenenti alla stessa area funzionale, che facciano domanda di trasferimento nei ruoli delle amministrazioni in cui prestano servizio. Il trasferimento è disposto, nei limiti dei posti vacanti, con inquadramento nell'area funzionale e posizione economica corrispondente a quella posseduta presso le amministrazioni di provenienza; il trasferimento può essere disposto anche se la vacanza sia presente in area diversa da quella di inquadramento assicurando la necessaria neutralità finanziaria.

Assunzioni mediante graduatorie concorsuali vigenti

Le amministrazioni interessate, per le finalità e nei limiti di cui al comma 1, possono assumere a tempo determinato anche mediante utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti anche relative a concorsi a tempo determinato (comma 14).

La disciplina relativa ai termini temporali di validità delle graduatorie, dettata dall'art. 1, co. 147-149, L. 160/2019 (che fa salvi gli eventuali periodi di validità inferiori previsti da leggi regionali), dispone:

che il termine di validità delle graduatorie approvate nel 2011 era posto al 30 marzo 2020;

che il termine di validità delle graduatorie approvate negli anni dal 2012 al 2017 era posto al 30 settembre 2020 (al 30 settembre 2021 limitatamente alle graduatorie comunali del

personale scolastico, educativo e ausiliario destinato ai servizi educativi e scolastici gestiti direttamente dai comuni);

che le graduatorie approvate nel 2018 e nel 2019 sono utilizzate entro tre anni dalla data di approvazione;

per le graduatorie approvate a decorrere dal 1° gennaio 2020, la riduzione del medesimo termine mobile da tre a due anni (art. 35, co. 5-ter, D.Lgs. 165/2001).

Riguardo a tale ultima previsione, si ricorda che l'art. 91 del D.Lgs. 296/2000 (Testo unico per gli enti locali) dispone che per gli enti locali le graduatorie concorsuali rimangono efficaci per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione. Sul punto, è intervenuta la Corte dei conti, Sez. del controllo per la regione Sardegna, che con deliberazione n. 85 del 2020 ha specificato che, essendo le due disposizioni richiamate una (art. 35, co. 5-ter, del TUPI) di carattere generale e l'altra (art. 91, co. 4, del TUEL) di carattere speciale, l'antinomia tra le due è risolta dal principio in base al quale la legge successiva generale non deroga quella precedente speciale. La modifica della norma di carattere generale, dunque, non produce effetto rispetto alla norma di carattere speciale, con la conseguenza che la legge di bilancio 2020 introduce un doppio binario in merito ai termini di scadenza delle graduatorie concorsuali: per le amministrazioni statali l'efficacia sarà limitata a due anni (con decorrenza dall'approvazione della graduatoria), mentre per gli enti locali l'efficacia sarà di tre anni (con decorrenza dalla pubblicazione della graduatoria).

Si ricorda, infine, che, a seguito all'abrogazione dell'art. 1, co. 361, della L. 145/2018, a decorrere dal 1° gennaio 2020 è stata ripristinata la possibilità di scorrimento delle graduatorie degli idonei.

Attribuzione di incarichi dirigenziali

Il comma 15, come modificato nel corso dell'esame parlamentare, autorizza le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, co. 2, del D. Lgs. 165/2001 che siano "impegnate nell'attuazione del PNRR" a derogare, fino a raddoppiarli, i limiti percentuali attualmente previsti dalla legge il personale in disponibilità iscritto nell'apposito elenco e in possesso della qualifica e della categoria di inquadramento occorrenti (di cui all'art. 34, co. 6, del D. Lgs. 165/2001), nonché all'espletamento della apposita procedura di mobilità del personale (di cui all'art. 34-bis del D. Lgs. 165/2001) (comma 14-bis). per l'attribuzione di incarichi dirigenziali a soggetti esterni ai sensi dell'art. 19, comma 6, del D. Lgs. 165/2001.

Tale deroga è consentita solo in quanto funzionale alla copertura delle posizioni dirigenziali vacanti relative a compiti strettamente e direttamente funzionali all'attuazione degli interventi del PNRR. Tali incarichi sono conferiti a valere sulle risorse finanziarie disponibili e nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente per ciascuna amministrazione interessata.

In proposito si ricorda che l'articolo 19, comma 6, del decreto legislativo n. 165/2001 dispone che ciascuna amministrazione può conferire incarichi dirigenziali a tempo determinato a persone di comprovata qualificazione professionale esterne all'amministrazione, ovvero a personale pubblico non dirigente (anche appartenente all'amministrazione conferente), entro il limite del 10 per cento della dotazione organica dei dirigenti appartenenti alla prima fascia dei ruoli di dirigente e del 10 per cento della dotazione di quelli di seconda fascia (quest'ultima percentuale è stata così rideterminata dall'art. 1, co. 6, secondo periodo, del decreto-legge 162 del 2019). La durata degli incarichi, comunque, non può eccedere, per gli

incarichi di funzione dirigenziale generale, di Segretario generale di Ministeri, di dirigente generale di strutture articolate in uffici dirigenziali generali, il termine di tre anni, e, per gli altri incarichi di funzione dirigenziale, il termine di cinque anni.

In relazione al campo di applicazione soggettivo della norma, la deroga è ammessa unicamente per le amministrazioni pubbliche, che rientrano nel catalogo di cui all'art. 1, co. 2, del D. Lgs. 165/2001, che siano "impegnate nell'attuazione del Piano medesimo". L'espressione compare per la prima volta nell'ambito dell'articolo 1 in commento, il quale, nei precedenti commi, fa riferimento alle amministrazioni pubbliche "titolari di interventi previsti nel PNRR".

In alternativa a quanto previsto al primo periodo, il secondo periodo autorizza le stesse amministrazioni a conferire, sempre in deroga ai limiti percentuali previsti dal richiamato articolo 19, commi 5-bis e 6, gli incarichi dirigenziali di cui all'articolo 8, comma 1, del decreto-legge n. 77 del 2021.

La disposizione richiamata, disciplinando la governance del PNRR, ha previsto che ciascuna amministrazione centrale titolare di interventi previsti nel PNRR provvede al coordinamento delle relative attività di gestione, nonché al loro monitoraggio, rendicontazione e controllo. A tal fine, nell'ambito della propria autonomia organizzativa, individua, tra quelle esistenti, la struttura di livello dirigenziale generale di riferimento ovvero istituisce una apposita unità di missione di livello dirigenziale generale fino al completamento del PNRR, e comunque fino al 31 dicembre 2026, articolata fino ad un massimo di tre uffici dirigenziali di livello non generale, adottando il relativo provvedimento di organizzazione interna, con decreto del Ministro di riferimento, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze.

Si consideri in proposito che l'alternativa proposta dal secondo periodo sembrerebbe poter essere utilizzata solo dalle amministrazioni centrali, mentre quella di cui al primo periodo riguarda il più ampio novero delle amministrazioni di cui all'art. 1, co.2, del D.lgs. 165 del 2001, ferma restando la disciplina speciale di cui all'articolo 110 del TUEL per gli enti locali.

Si dispone, inoltre, che gli incarichi attribuiti in base alle disposizioni del comma 15, in ogni caso, sono conferiti per la durata espressamente prevista per ciascun incarico e comunque non eccedente il 31 dicembre 2026.

In ultimo, nel corso dell'esame al Senato è stata riconosciuta alle amministrazioni la possibilità di riservare una quota dei suddetti incarichi ai laureati in discipline scientifiche, tecnologiche, ingegneristiche e matematiche.

Personale Agenzia per la Coesione

L'articolo 1, commi da 15-bis a 15-quinquies prevede una deroga ai limiti vigenti per l'attribuzione di incarichi di funzione dirigenziale di livello generale da parte dell'Agenzia per la coesione territoriale (comma 15-bis); una modifica della procedura concorsuale per l'assunzione di personale da parte delle amministrazioni del Mezzogiorno prevista dall'articolo 1, comma 179, della legge di bilancio 2021 (commi 15-ter e 15-quater); la destinazione alle medesime assunzioni di parte del fondo previsto dall'articolo 2, comma 5, della legge n. 56 del 2019 (comma 15-quinquies).

Le modificazioni del comma 15-quinquies prevedono che il fondo sia destinato anche ad assistere gli enti locali nell'organizzazione delle procedure concorsuali anche ai sensi

dell'articolo 10 del decreto-legge n. 44 del 2021, convertito con modificazioni dalla legge n. 76 del 2021.

Portale unico reclutamento e di mobilità della P.A.

L'articolo 1, comma 17-bis, dispone che i bandi delle procedure di reclutamento e di mobilità del personale pubblico sono pubblicati sul portale unico del reclutamento e della mobilità secondo lo schema predisposto dal Dipartimento della funzione pubblica.

In base all'art. 3, co. 7, della L. 56/2019, il Dipartimento della funzione pubblica provvede allo sviluppo di un portale del reclutamento per la raccolta e la gestione delle domande di partecipazione ai concorsi pubblici e delle fasi delle procedure concorsuali, anche mediante la creazione del fascicolo elettronico del candidato. Ai sensi dell'articolo 1, comma 10-octies del dl 162/2019, a decorrere dal 1° marzo 2020, le amministrazioni pubblicano i bandi di mobilità di cui all'articolo 30, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (il cui comma 2-bis dispone il previo espletamento delle procedure di mobilità volontaria rispetto alle procedure concorsuali intese alla copertura di posti vacanti in organico) nel portale internet del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri.

Il portale garantisce l'acquisizione della documentazione relativa a tali procedure da parte delle amministrazioni pubbliche in formato aperto e organizza la pubblicazione in modo accessibile e ricercabile secondo parametri utili ai cittadini che intendono candidarsi a tali procedure.

A tale fine, con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sono disciplinate le modalità di pubblicazione nel portale, di cui al predetto articolo 30, comma 1, del decreto legislativo n. 165 del 2001, degli avvisi di mobilità adottati dalle pubbliche amministrazioni, dei bandi di concorso per l'accesso al pubblico impiego, delle relative graduatorie di merito e delle graduatorie degli idonei non vincitori.

All'attuazione delle disposizioni del presente comma si provvede nell'ambito delle risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente e, comunque, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

Si ricorda che i bandi di concorso per il reclutamento di personale con contratto a tempo determinato per l'attuazione dei progetti del PNRR con le modalità semplificate, digitali e decentrate, ai sensi del comma 4 dell'articolo 1 del presente decreto (cfr. la relativa scheda), sono pubblicati come documenti in formato aperto ed organizzati in una base di dati ricercabile in ogni campo sul portale del reclutamento.

Art. 2. Misure urgenti per esperienze di formazione e lavoro professionalizzanti per giovani nella pubblica amministrazione

1. Nelle more dell'attuazione della previsione di cui all'articolo 47, comma 6, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, il Ministro dell'istruzione, il Ministro dell'università e della ricerca e il Ministro per le politiche giovanili, previa intesa con la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, ai sensi dell' articolo 3 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, le amministrazioni pubbliche possono attivare specifici progetti di formazione e lavoro per l'acquisizione, attraverso contratti di apprendistato anche nelle more della disciplina dei rispettivi contratti collettivi nazionali di lavoro, di competenze di base e trasversali, nonché per l'orientamento professionale di diplomati e di studenti universitari. A tal fine è istituito, a decorrere dall'anno 2021, un apposito fondo presso lo stato di previsione del Ministero dell'economia e delle finanze per il successivo trasferimento al bilancio autonomo della Presidenza del Consiglio dei Ministri, gestito dal Dipartimento della funzione pubblica, con una dotazione di euro 700.000 per l'anno 2021 e di euro 1.000.000 a decorrere dall'anno 2022 che costituisce limite di spesa.

2. Agli oneri derivanti dal presente articolo, pari a euro 700.000 per l'anno 2021 e a euro 1.000.000 a decorrere dall'anno 2022 si provvede mediante corrispondente riduzione del Fondo per interventi strutturali di politica economica di cui all'articolo 10, comma 5, del decreto-legge 29 novembre 2004, n. 282 convertito, con modificazioni, dalla legge 27 dicembre 2004, n. 307.

SCHEDA DI LETTURA

L'articolo 2 consente l'attivazione, attraverso contratti di apprendistato, di specifici progetti di formazione e lavoro nelle pubbliche amministrazioni per l'acquisizione di competenze di base e trasversali e per l'orientamento professionale, da parte di diplomati e di studenti universitari. A tal fine, a decorrere dall'anno 2021, è prevista l'istituzione di un apposito fondo presso lo stato di previsione del Ministero dell'economia e delle finanze.

In dettaglio, al comma 1, la disposizione prevede che l'attivazione di tali progetti sia disposta con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, il Ministro della istruzione, il Ministro della università e della ricerca e il Ministro per le politiche giovanili, previa intesa con la Conferenza Stato-Regioni, nel rispetto delle procedure previste dall'art. 3 del decreto legislativo n. 281 del 1997. Lo strumento contrattuale individuato per la attivazione dei progetti è il contratto di apprendistato, attraverso le tipologie dell'apprendistato professionalizzante e dell'apprendistato di alta formazione e ricerca.

Si prevede, infatti, che la disposizione operi nelle more della attuazione della previsione di cui all'articolo 47, comma 6, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, in forza del quale la disciplina del reclutamento e dell'accesso, nonché l'applicazione del contratto di apprendistato per i settori di attività pubblici, di cui agli articoli 44 e 45 del medesimo decreto legislativo (rispettivamente riferite all'apprendistato professionalizzante e dell'apprendistato di alta formazione e ricerca) sono definite con decreto del Presidente del Consiglio dei

ministri, su proposta del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione e del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sentite le parti sociali e la Conferenza unificata (la Conferenza Stato-città ed autonomie locali è unificata con la Conferenza Stato-regioni per le materie ed i compiti di interesse comune delle regioni, delle province, dei comuni e delle comunità montane). Nonostante il Senato abbia soppresso il riferimento del testo originario agli artt. 44 e 45 (che disciplinano le due tipologie di contratto di apprendistato di cui sopra), la fattispecie, per effetto del richiamo all'articolo 47, comma 6, sembra pertanto doversi riferire alle due tipologie di contratto di apprendistato, con l'ulteriore specifica che il ricorso a tali contratti può realizzarsi anche nelle more della disciplina dei rispettivi contratti collettivi nazionali di lavoro.

Per la attivazione dei progetti di cui alla disposizione in esame, è istituito, a decorrere dall'anno 2021, un apposito fondo presso lo stato di previsione del Ministero dell'economia e delle finanze per il successivo trasferimento al bilancio autonomo della Presidenza del Consiglio dei Ministri, gestito dal Dipartimento della funzione pubblica, con una dotazione di euro 700.000 per l'anno 2021 e di euro 1.000.000 a decorrere dall'anno 2022 che costituisce limite di spesa, alla cui copertura finanziaria si provvede mediante corrispondente riduzione del Fondo per interventi strutturali di politica economica di cui all'articolo 10, comma 5, del decreto legge 29 novembre 2004, n. 282.

L'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani. In generale, possono essere assunti con contratto di apprendistato i soggetti di età compresa tra i 15 ed i 29 anni (i limiti di età variano a seconda della tipologia di apprendistato) per un periodo minimo di sei mesi (mentre la durata massima si differenzia a seconda della tipologia di apprendistato).

Art. 3. Misure per la valorizzazione del personale e per il riconoscimento del merito

1. All'articolo 52 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, il comma 1-bis è sostituito dal seguente:

«1-bis. I dipendenti pubblici, con esclusione dei dirigenti e del personale docente della scuola, delle accademie, dei conservatori e degli istituti assimilati, sono inquadrati in almeno tre distinte aree funzionali. La contrattazione collettiva individua un'ulteriore area per l'inquadramento del personale di elevata qualificazione. Le progressioni all'interno della stessa area avvengono, con modalità stabilite dalla contrattazione collettiva, in funzione delle capacità culturali e professionali e dell'esperienza maturata e secondo principi di selettività, in funzione della qualità dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito. Fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento 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. In sede di revisione degli ordinamenti professionali, i contratti collettivi nazionali di lavoro di comparto per il periodo 2019-2021 possono definire tabelle di corrispondenza tra vecchi e nuovi inquadramenti, ad esclusione dell'area di cui al secondo periodo, sulla base di requisiti di esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza per almeno cinque anni, anche in deroga al possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso all'area dall'esterno. All'attuazione del presente comma si provvede nei limiti delle risorse destinate ad assunzioni di personale a tempo indeterminato disponibili a legislazione vigente».

2. I limiti di spesa relativi al trattamento economico accessorio di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, compatibilmente con il raggiungimento degli obiettivi di finanza pubblica, possono essere superati, secondo criteri e modalità da definire nell'ambito dei contratti collettivi nazionali di lavoro e nei limiti delle risorse finanziarie destinate a tale finalità.

3. All'articolo 28, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, dopo il comma 1, sono inseriti i seguenti:

«1-bis. Nelle procedure concorsuali per l'accesso alla dirigenza in aggiunta all'accertamento delle conoscenze delle materie disciplinate dal decreto del Presidente della Repubblica 9 maggio 1994, n. 487, i bandi definiscono gli ambiti di competenza da valutare e prevedono la valutazione delle capacità, attitudini e motivazioni individuali, anche attraverso prove, scritte e orali, finalizzate alla loro osservazione e valutazione comparativa, definite secondo metodologie e standard riconosciuti.

1-ter. Fatta salva la percentuale non inferiore al 50 per cento dei posti da ricoprire, destinata al corso-concorso selettivo di formazione bandito dalla Scuola nazionale dell'amministrazione, ai fini di cui al comma 1, una quota non superiore al 30 per cento dei posti residui disponibili sulla base delle facoltà assunzionali autorizzate è riservata da ciascuna pubblica amministrazione al personale in servizio a tempo indeterminato, in possesso dei titoli di studio previsti a legislazione vigente e che abbia maturato almeno cinque anni di servizio nell'area o categoria apicale. Il personale di cui al presente comma

è selezionato attraverso procedure comparative bandite dalla Scuola nazionale dell'amministrazione, che tengono conto della valutazione conseguita nell'attività svolta, dei titoli professionali, di studio o di specializzazione ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso alla qualifica dirigenziale, e in particolar modo del possesso del dottorato di ricerca, nonché della tipologia degli incarichi rivestiti con particolare riguardo a quelli inerenti agli incarichi da conferire e sono volte ad assicurare la valutazione delle capacità, attitudini e motivazioni individuali. Una quota non superiore al 15 per cento è altresì riservata al personale di cui al periodo precedente, in servizio a tempo indeterminato, che abbia ricoperto o ricopra l'incarico di livello dirigenziale di cui all' articolo 19, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. A tal fine, i bandi definiscono gli ambiti di competenza da valutare e prevedono prove scritte e orali di esclusivo carattere esperienziale, finalizzate alla valutazione comparativa e definite secondo metodologie e standard riconosciuti. A questo scopo, sono nominati membri di commissione professionisti esperti nella valutazione dei suddetti ambiti di competenza, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica. Le disposizioni di cui al presente comma non si applicano agli enti di cui ai commi 2 e 2-bis dell'articolo 2 del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125.».

3-bis. A decorrere dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, le percentuali di cui all' articolo 19, comma 5-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, cessano di avere efficacia.

3-ter. All' articolo 19, comma 5-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, il secondo periodo è soppresso.

3-quater. Al fine di consentire il superamento del precariato e la salvaguardia dei livelli occupazionali, gli enti locali della Regione siciliana che hanno dichiarato dissesto finanziario ai sensi degli articoli 244 e seguenti del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, o che hanno fatto ricorso al piano di riequilibrio finanziario pluriennale con contestuale accesso al fondo di rotazione ai sensi dell' articolo 243-bis, comma 8, lettera g), del medesimo testo unico di cui al decreto legislativo n. 267 del 2000, sono autorizzati a prorogare, fino al 31 dicembre 2022, i contratti di lavoro a tempo determinato già in essere alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, in deroga a quanto previsto dall' articolo 259, comma 6, del suddetto testo unico di cui al decreto legislativo n. 267 del 2000.

3-quinquies. Per il monitoraggio delle finalità di cui al comma 3-quater e per l'individuazione delle soluzioni relative alla stabilizzazione dei rapporti di lavoro a tempo determinato, è istituito presso il Dipartimento della funzione pubblica un tavolo tecnico composto dai rappresentanti della Regione siciliana, dell'Associazione nazionale dei comuni italiani (ANCI) e del Ministero dell'economia e delle finanze, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica; ai componenti del tavolo tecnico non spettano compensi, gettoni di presenza, rimborsi di spesa o emolumenti comunque denominati.

3-sexies. Dall'attuazione dei commi 3-quater e 3-quinquies non devono derivare nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica. Si applicano le disposizioni di cui all' articolo 259, comma 10, del citato testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.

4. All' articolo 28-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, sono apportate le seguenti modificazioni:

- a) il comma 1 è sostituito dal seguente:

- «1. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 19, comma 4, e dall'articolo 23, comma 1, secondo periodo, l'accesso alla qualifica di dirigente di prima fascia nelle amministrazioni statali, anche ad ordinamento autonomo, e negli enti pubblici non economici avviene, per il 50 per cento dei posti, calcolati con riferimento a quelli che si rendono disponibili ogni anno per la cessazione dal servizio dei soggetti incaricati, con le modalità di cui al comma 3-bis. A tal fine, entro il 31 dicembre di ogni anno, le amministrazioni indicano, per il triennio successivo, il numero dei posti che si rendono vacanti per il collocamento in quiescenza del personale dirigenziale di ruolo di prima fascia e la programmazione relativa a quelli da coprire mediante concorso»;
- b) il comma 2 è sostituito dal seguente:
«2. Nei casi in cui le amministrazioni valutino che la posizione da ricoprire richieda specifica esperienza, peculiare professionalità e attitudini manageriali e qualora le ordinarie procedure di interpello non abbiano dato esito soddisfacente, l'attribuzione dell'incarico può avvenire attraverso il coinvolgimento di primarie società di selezione di personale dirigenziale e la successiva valutazione delle candidature proposte da parte di una commissione indipendente composta anche da membri esterni, senza maggiori oneri per la finanza pubblica. Nei casi di cui al presente comma non si applicano i limiti percentuali di cui all'articolo 19, comma 6. Gli incarichi sono conferiti con contratti di diritto privato a tempo determinato e stipulati per un periodo non superiore a tre anni. L'applicazione della disposizione di cui al presente comma non deve determinare posizioni sovranumerarie»;
- c) dopo il comma 3 è inserito il seguente:
«3-bis. Al fine di assicurare la valutazione delle capacità, attitudini e motivazioni individuali, i concorsi di cui al comma 3 definiscono gli ambiti di competenza da valutare e prevedono prove scritte e orali, finalizzate alla valutazione comparativa, definite secondo metodologie e standard riconosciuti. A questo scopo, sono nominati membri di commissione professionisti esperti nella valutazione dei suddetti ambiti di competenza, senza maggiori oneri a carico della finanza pubblica»;
- d) al comma 4, primo periodo, dopo le parole: «comunitario o internazionale» sono inserite le seguenti: «secondo moduli definiti dalla Scuola nazionale dell'amministrazione»;
- e) il comma 5 è abrogato.

4-bis. Nelle prove scritte dei concorsi pubblici indetti da Stato, regioni, comuni e dai loro enti strumentali, a tutti i soggetti con disturbi specifici di apprendimento (DSA) è assicurata la possibilità di sostituire tali prove con un colloquio orale o di utilizzare strumenti compensativi per le difficoltà di lettura, di scrittura e di calcolo, nonché di usufruire di un prolungamento dei tempi stabiliti per lo svolgimento delle medesime prove, analogamente a quanto disposto dall' articolo 5, commi 2, lettera b), e 4, della legge 8 ottobre 2010, n. 170. Tali misure devono essere esplicitamente previste nei relativi bandi di concorso. La mancata adozione delle misure di cui al presente comma comporta la nullità dei concorsi pubblici. Con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, entro tre mesi dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, sono definite le modalità attuative del presente comma.

5. All'articolo 2, comma 15, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, le parole «31 dicembre 2021» sono sostituite dalle seguenti: «31 ottobre 2021».

6. Le disposizioni dei commi 3 e 4 costituiscono principi fondamentali ai sensi dell'articolo 117, terzo comma, della Costituzione. A tal fine la Scuola nazionale dell'amministrazione

elabora apposite linee guida d'intesa con la Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281.

7. All'articolo 30, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) le parole «, previo assenso dell'amministrazione di appartenenza» sono soppresse;

b) dopo il primo periodo sono inseriti i seguenti: «E' richiesto il previo assenso dell'amministrazione di appartenenza nel caso in cui si tratti di posizioni dichiarate motivatamente infungibili dall'amministrazione cedente o di personale assunto da meno di tre anni o qualora la mobilità determini una carenza di organico superiore al 20 per cento 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 sessanta 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, per i quali è comunque richiesto il previo assenso dell'amministrazione di appartenenza. Al personale della scuola continuano ad applicarsi le disposizioni vigenti in materia.»

7-bis. All' articolo 30 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, dopo il comma 1 è inserito il seguente:

«1.1. Le disposizioni di cui al comma 1 non si applicano agli enti locali con un numero di dipendenti a tempo indeterminato non superiore a 100. 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 cento; per gli enti locali con un numero di dipendenti non superiore a 500, la predetta percentuale è fissata al 10 per cento. La percentuale di cui al comma 1 è da considerare all'esito della mobilità e riferita alla dotazione organica dell'ente».

7-ter. Per gli enti locali, in caso di prima assegnazione, la permanenza minima del personale è di cinque anni. In ogni caso, la cessione del personale può essere differita, a discrezione dell'amministrazione cedente, fino all'effettiva assunzione del personale assunto a copertura dei posti vacanti e comunque per un periodo non superiore a trenta giorni successivi a tale assunzione, ove sia ritenuto necessario il previo svolgimento di un periodo di affiancamento.

7-quater. Nell'ambito dei processi volti a favorire, ai sensi del presente articolo, la mobilità del personale, le disposizioni di cui all' articolo 3, comma 2, del regolamento di cui al decreto del Presidente della Repubblica 23 aprile 2004, n. 108, si applicano, a domanda del soggetto interessato e nei limiti dei posti disponibili nella dotazione organica dell'amministrazione di destinazione, anche ai dirigenti di seconda fascia, o equivalenti in base alla specificità dell'ordinamento dell'amministrazione di provenienza, appartenenti ai ruoli degli enti di cui all' articolo 10, comma 11-ter, del decreto-legge 1° aprile 2021, n. 44, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 maggio 2021, n. 76, incaricati della funzione indicata dal citato articolo 3, comma 2, del decreto del Presidente della Repubblica n. 108 del 2004 presso le amministrazioni di cui alla tabella A allegata al medesimo decreto del Presidente della Repubblica n. 108 del 2004.

7-quinquies. All' articolo 249 del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77, dopo il comma 1 è inserito il seguente:

«1-bis. Le modalità di presentazione della domanda di partecipazione di cui al comma 4 dell'articolo 247 si applicano anche alle procedure di mobilità volontaria, ai sensi dell'articolo 30 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165».

8. All'articolo 35 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 sono apportate le seguenti modificazioni:

- a) al comma 3, la lettera e-ter) è sostituita dalla seguente:
«e-ter) possibilità di richiedere, tra i requisiti previsti per specifici profili o livelli di inquadramento di alta specializzazione, il possesso del titolo di dottore di ricerca o del master universitario di secondo livello. In tali casi, nelle procedure sono individuate, tra le aree dei settori scientifico-disciplinari definite ai sensi dell'articolo 17, comma 99, della legge 15 maggio 1997, n. 127, afferenti al titolo di dottore di ricerca o al master universitario di secondo livello, quelle pertinenti alla tipologia del profilo o livello di inquadramento.»;
- b) il comma 3-quater è abrogato.

9. All'articolo 4 della legge 3 luglio 1998, n. 210, sono apportate le seguenti modificazioni:

- a) al comma 1, sono aggiunte, alla fine, le seguenti parole: «, anche ai fini dell'accesso alle carriere nelle amministrazioni pubbliche nonché dell'integrazione di percorsi professionali di elevata innovatività»;
- b) al comma 2, al primo periodo, le parole «e da qualificate istituzioni italiane di formazione e ricerca avanzate» sono soppresse e, al terzo periodo, le parole «, nonché le modalità di individuazione delle qualificate istituzioni italiane di formazione e ricerca di cui al primo periodo,» sono soppresse.

10. All'articolo 2, comma 5, della legge 21 dicembre 1999, n. 508, le parole «formazione alla ricerca» sono sostituite dalle seguenti: «dottorato di ricerca».

10-bis. Il Ministero dell'istruzione, di concerto con il Ministero dell'università e della ricerca, entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, provvede ad avviare un processo di semplificazione dell'iter per ottenere il riconoscimento dei titoli conseguiti all'estero, definendo un elenco di atenei internazionali.

SCHEDA DI LETTURA

Inquadramento dei dipendenti pubblici in aree funzionali

Il comma 1 dell'articolo 3 modifica la disciplina concernente l'inquadramento dei dipendenti pubblici in aree funzionali, la progressione all'interno dell'area e l'accesso ad aree superiori - tale disciplina non concerne i dirigenti e il personale docente della scuola e degli istituti di alta formazione artistica, musicale e coreutica. La novella introduce un'ulteriore area funzionale, destinata all'inquadramento del personale di elevata qualificazione, modifica la disciplina della progressione all'interno della stessa area e stabilisce (ponendo a regime ed ampliando una soluzione già prevista in via transitoria) una modalità di progressione tra aree mediante procedura comparativa.

Come accennato, la novella di cui al presente comma 1, in primo luogo, introduce un'ulteriore area funzionale, destinata all'inquadramento del personale di elevata qualificazione,

demandando alla contrattazione collettiva l'istituzione della stessa. Per il restante personale oggetto della presente disciplina, resta fermo il principio dell'articolazione di esso in almeno tre aree funzionali.

La novella conferma che le progressioni all'interno della stessa area avvengono secondo principi di selettività e attraverso l'attribuzione di fasce di merito e specifica che esse hanno luogo secondo modalità stabilite dalla contrattazione collettiva. I parametri della selettività vengono leggermente riformulati sotto il profilo letterale. La novella fa riferimento alle capacità culturali e professionali, all'esperienza maturata, alla qualità dell'attività svolta ed ai risultati conseguiti, mentre vengono soppresse, fermi restando i principi summenzionati, le disposizioni specifiche secondo cui: la valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni costituisce titolo rilevante ai fini della progressione economica; la contrattazione collettiva assicura che nella determinazione dei criteri per l'attribuzione delle progressioni economiche sia adeguatamente valorizzato il possesso del titolo di dottore di ricerca e degli altri titoli di studio e di abilitazione professionale.

Come accennato, la novella inoltre stabilisce (ponendo a regime ed ampliando una soluzione già prevista in via transitoria) una modalità di progressione tra aree mediante procedura comparativa. La nuova disciplina si applica anche alla progressione tra categorie, per il personale delle amministrazioni comprese nel comparto Funzioni locali; la specificazione è dovuta alla considerazione che il contratto relativo a quest'ultimo comparto prevede un'articolazione del personale in categorie, anziché in aree.

La novella introduce il principio che la modalità di progressione tra aree (o categorie) mediante procedura comparativa si applichi per una quota - non superiore al cinquanta per cento - delle posizioni disponibili; la determinazione della percentuale - nell'ambito del summenzionato limite - è demandata, ai sensi del comma 2, lettera c), del successivo articolo 6, al Piano integrato di attività e organizzazione (per quanto riguarda le pubbliche amministrazioni tenute all'adozione di tale Piano ai sensi del medesimo articolo 6). La disciplina a regime finora vigente prevede invece, in via generale, per l'accesso ad ognuna delle suddette aree il principio del concorso pubblico, con la possibilità di una quota di riserva di posti da destinare al personale interno all'amministrazione - in possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno -, quota non superiore al 50 per cento dei posti messi a concorso. Nella disciplina finora vigente vi è altresì una disposizione transitoria secondo cui, nel triennio 2020-2022, le pubbliche amministrazioni possono attivare procedure selettive per la progressione tra le aree, riservate al personale interno di ruolo (fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno); il numero di posti per queste ultime procedure non può superare il 30 per cento di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni (consentite per la relativa area) e l'attivazione di tali procedure determina (in relazione al numero di posti individuati) la corrispondente riduzione della suddetta percentuale di riserva (nei bandi concorsuali) destinata al personale interno.

La procedura comparativa - prevista dalla novella di cui al presente comma 1 - si basa sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni di servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali o di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi.

Una disposizione inserita nella novella dal Senato prevede che, in sede di revisione degli ordinamenti professionali, i contratti collettivi nazionali di lavoro dei comparti per il periodo 2019-2021 possano definire tabelle di corrispondenza tra vecchi e nuovi inquadramenti - ad esclusione della suddetta nuova area destinata all'inquadramento del personale di elevata qualificazione -, sulla base di requisiti inerenti all'esperienza e alla professionalità maturate

ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza per almeno cinque anni, anche in deroga al requisito del titolo di studio per l'accesso all'area dall'esterno. Tale disposizione prospetta, quindi, la possibilità di una deroga - nell'ambito della procedura comparativa - a quest'ultimo requisito, confermando che, al di fuori di queste eventuali previsioni contrattuali, la procedura comparativa è subordinata al possesso dei titoli richiesti per l'accesso (alla medesima area o categoria) dall'esterno (tale profilo non era definito esplicitamente nel testo originario della novella, che si limitava a far riferimento - ai fini della valutazione comparativa - al possesso di titoli - professionali e di studio - ulteriori).

Il presente comma 1 specifica, infine, che all'attuazione delle norme di cui al medesimo comma si provvede nei limiti delle risorse destinate ad assunzioni di personale a tempo indeterminato disponibili a legislazione vigente.

Trattamento economico accessorio dei dipendenti pubblici

Il comma 2 reca una disposizione di natura programmatica, relativa alle risorse finanziarie per il trattamento economico accessorio dei dipendenti pubblici. Si prevede che con successivi interventi normativi si individuino le risorse in base alle quali i contratti collettivi nazionali di lavoro definiscano i criteri e le modalità di superamento del limite della spesa annua destinata ai trattamenti suddetti del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche. Resta fermo, per gli interventi normativi e i contratti summenzionati, il principio di compatibilità con gli obiettivi di finanza pubblica.

Si ricorda che, in base al vigente limite generale (di cui all'articolo 23, comma 2, del D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75) e fatte salve le norme specifiche, il suddetto ammontare annuo, per ciascuna amministrazione, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. La novella di cui al capoverso 1-bis del comma 3 modifica la disciplina sui criteri di valutazione e sulle prove dei concorsi pubblici per l'accesso alla dirigenza - come dirigente di seconda fascia - nelle amministrazioni statali (anche ad ordinamento autonomo) e negli enti pubblici non economici nazionali.

Disposizioni in materia di accesso alla dirigenza statale

I commi 3 e 4 modificano la disciplina sui criteri di valutazione e sulle prove dei concorsi pubblici per l'accesso alla dirigenza nelle amministrazioni statali (anche ad ordinamento autonomo) e negli enti pubblici non economici nazionali.

Il comma 6 prevede che gli interventi normativi di cui ai precedenti commi 3 e 4 costituiscono principi fondamentali per la legislazione regionale in materia di dirigenti pubblici e domanda alla Scuola nazionale dell'amministrazione l'elaborazione, "d'intesa" con la Conferenza unificata Stato-regioni-province autonome-città ed autonomie locali, di apposite linee guida, considerato anche che nell'ordinamento di diverse amministrazioni territoriali non vige una distinzione di fasce nell'ambito della dirigenza.

Enti locali della Regione Sicilia

I commi 3-quater-3-sexies consentono ad alcuni enti locali della Regione Sicilia la proroga, fino al 31 dicembre 2022, dei contratti di lavoro a tempo determinato in essere alla data di conversione del presente decreto.

La disposizione di proroga (di cui al comma 3-quater) è stabilita in deroga al principio - posto dall'articolo 259, comma 6, del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali (di cui al D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267) - secondo cui, ai fini del raggiungimento, da parte dell'ente locale in dissesto finanziario, di un bilancio stabilmente riequilibrato, la spesa per il personale a tempo determinato deve essere ridotta a non oltre il 50 per cento della spesa media sostenuta a tale titolo per l'ultimo triennio precedente l'anno a cui l'ipotesi di bilancio riequilibrato si riferisca. La proroga e la deroga in esame vengono poste con riferimento agli enti locali della Regione Sicilia che abbiano dichiarato dissesto finanziario (ai sensi degli articoli 244 e seguenti del suddetto testo unico, e successive modificazioni) e a quelli che abbiano fatto ricorso al piano di riequilibrio finanziario pluriennale con contestuale accesso al "Fondo di rotazione per assicurare la stabilità finanziaria degli enti locali", ai sensi dell'articolo 243-bis, comma 8, lettera g), del medesimo testo unico.

Si ricorda, in ogni caso, che, per gli enti locali che ricadano in questa seconda fattispecie, secondo l'interpretazione seguita dalla delibera della Sezione delle autonomie della Corte dei conti del 17 febbraio 2015, n. 8/SEZAUT/2015/INPR, l'applicazione del suddetto articolo 243-bis, comma 8, lettera g), non determina il vincolo in oggetto sui contratti a termine.

Si ricorda altresì che le ipotesi di violazione di quest'ultimo vincolo comportano, ai sensi del comma 8 del suddetto articolo 259, la denuncia dei fatti alla Procura regionale presso la Corte dei conti da parte del Ministero dell'interno. L'ente locale (in base al medesimo comma 8) può iscrivere nella parte entrata dell'ipotesi di bilancio riequilibrato un importo pari alla quantificazione del danno subito; l'ente può conservare tale importo tra i residui attivi sino alla conclusione del giudizio di responsabilità.

Per il monitoraggio delle finalità di superamento del precariato e per la salvaguardia dei livelli occupazionali e l'individuazione delle soluzioni relative alla stabilizzazione dei rapporti di lavoro a tempo determinato, è istituito (comma 3-quinquies) presso il Dipartimento della Funzione pubblica un tavolo tecnico, composto dai rappresentanti della Regione Sicilia, dell'ANCI e del Ministero dell'economia e delle finanze, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica; ai componenti del medesimo tavolo non spettano compensi, gettoni di presenza, rimborsi di spesa o emolumenti comunque denominati.

Il comma 3-sexies specifica che dall'attuazione dei commi 3-quater e 3-quinquies non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica e richiama le disposizioni di cui all'articolo 259, comma 10, del suddetto testo unico, secondo cui le regioni a statuto speciale e le province autonome possono porre a proprio carico oneri per la copertura di posti, negli enti locali dissestati, in aggiunta a quelli previsti dalla dotazione organica rideterminata, ove gli oneri predetti siano previsti per tutti gli enti operanti nell'ambito della medesima regione o provincia autonoma.

Reclutamento di personale di soggetti con DSA (disturbi specifici di apprendimento)

Il comma 4-bis demanda ad un decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, da emanarsi entro 3 mesi, la definizione delle modalità con le quali i bandi dei concorsi pubblici per il reclutamento di personale indetti dallo Stato, dalle regioni, dai comuni e dai loro enti strumentali devono assicurare la possibilità di sostituire le prove scritte con un colloquio orale per i soggetti con DSA (disturbi specifici di apprendimento) o di utilizzare strumenti compensativi per le difficoltà di lettura, di scrittura e di calcolo, nonché di usufruire di un prolungamento dei tempi stabiliti per le prove.

La mancata adozione delle misure in oggetto da parte del bando comporta la nullità del medesimo concorso. Dall'ambito di applicazione della norma sono esclusi i bandi di concorso delle Province.

Il comma in esame richiama le disposizioni di cui all'articolo 5, comma 2, lettera b), e comma 4, della L. 8 ottobre 2010, n. 170. Si ricorda che quest'ultima legge riconosce, all'articolo 1, comma 1, la dislessia, la disgrafia, la disortografia e la discalculia quali disturbi specifici di apprendimento. La richiamata lettera b) dell'articolo 5, comma 2, prevede l'introduzione (in ambito scolastico) di strumenti compensativi, compresi i mezzi di apprendimento alternativi e le tecnologie informatiche, nonché di misure dispensative da alcune prestazioni non essenziali ai fini della qualità dei concetti da apprendere. Il successivo comma 4 - anch'esso, come detto, richiamato dal comma 4-bis in commento - prevede che agli studenti con DSA siano garantite, durante il percorso di istruzione e di formazione scolastica e universitaria, adeguate forme di verifica e di valutazione, anche per quanto concerne gli esami di Stato e di ammissione all'università nonché gli esami universitari. Dall'ambito di applicazione della norma sono esclusi i bandi di concorso delle Province.

Mobilità volontaria dei dipendenti pubblici

Il comma 7 modifica la disciplina sulla cosiddetta mobilità volontaria dei pubblici dipendenti (costituita dal passaggio diretto, su base volontaria, da un'amministrazione ad un'altra), limitando i casi in cui tale forma di mobilità sia subordinata all'assenso dell'amministrazione di appartenenza. La condizione dell'assenso viene soppressa per tutti i casi che non siano compresi nelle fattispecie individuate dalla novella di cui alla lettera b) del presente comma. Restano ferme le ulteriori esclusioni della condizione dell'assenso, già previste dalla disciplina.

Il comma 7-bis, inserito dal Senato, esclude dall'applicazione dell'istituto della mobilità volontaria il personale degli enti locali aventi alle dipendenze un numero di lavoratori a tempo indeterminato non superiore a 100, mentre per i casi in cui il numero dei suddetti dipendenti dell'ente locale sia compreso tra 101 e 500 la disciplina sulla mobilità volontaria opera in termini più restrittivi. Il comma 7-ter - anch'esso inserito dal Senato - prevede, con riferimento al personale degli enti locali, ulteriori norme restrittive in materia, tra le quali la conferma dell'esclusione dell'applicazione di tale istituto per i cinque anni successivi alla prima assegnazione del dipendente.

Più in particolare, in base alla novella di cui al comma 7, la condizione dell'assenso permane qualora ricorra una delle seguenti fattispecie:

si tratti di posizioni motivatamente infungibili e tale carattere e la motivazione medesima siano stati dichiarati dall'amministrazione di appartenenza;

il richiedente la mobilità sia stato assunto da meno di tre anni;

la mobilità determini, per l'amministrazione di appartenenza, una carenza di organico superiore al 20 per cento nella qualifica corrispondente a quella del richiedente. Ai sensi della novella di cui al comma 7-bis, la fattispecie è costituita dal superamento della quota di 5 punti percentuali per gli enti locali aventi alle dipendenze un numero di lavoratori compreso tra 101 e 250 e dal superamento della quota di 10 punti percentuali per gli enti locali aventi alle dipendenze un numero di lavoratori compreso tra 251 e 500. Anche in tali casi, nel computo della carenza sono ricompresi gli effetti delle ipotesi di mobilità;. Come detto, il personale degli enti locali aventi alle dipendenze un numero di lavoratori a tempo

indeterminato non superiore a 100 viene invece escluso - ai sensi della stessa novella di cui al comma 7-bis - dall'applicazione dell'istituto della mobilità volontaria.

il richiedente sia dipendente di determinate amministrazioni. In particolare, la novella conferma la condizione dell'assenso per i dipendenti di enti o aziende del Servizio sanitario nazionale e prevede che per il personale della scuola continuino a trovare applicazione le norme vigenti in materia.

Si ricorda, in ogni caso, che l'ipotesi di passaggio di un dipendente da un'amministrazione non sottoposta a limitazioni alle assunzioni (come, per esempio, l'amministrazione scolastica) ad un'amministrazione sottoposta invece a limitazioni costituisce una nuova assunzione come tale subordinata alla relativa normativa ed alle eventuali relative procedure autorizzatorie.

La novella fa salva la possibilità, per l'amministrazione di appartenenza, di differire, per motivate esigenze organizzative, il passaggio diretto del dipendente, fino ad un massimo di sessanta giorni dalla ricezione dell'istanza di passaggio diretto.

Il comma 7-ter prevede, con riferimento al personale degli enti locali, ulteriori norme restrittive in materia di mobilità volontaria. In primo luogo, si conferma l'esclusione dell'applicazione di tale istituto per i cinque anni successivi alla prima assegnazione del dipendente. Si prevede, inoltre, che la cessione del dipendente possa essere differita, a discrezione dell'amministrazione di appartenenza, fino all'effettiva assunzione del personale, disposta a copertura dei posti vacanti in seguito alla mobilità medesima, o anche per un periodo ulteriore, non superiore a trenta giorni (successivi alla suddetta assunzione), qualora sia ritenuto necessario il previo svolgimento di un periodo di affiancamento.

L'articolo 3, comma 7-quinquies, stabilisce che anche per le procedure di mobilità volontaria del personale la presentazione della domanda di partecipazione debba avvenire per via telematica. In dettaglio, la disposizione introduce il comma 1-bis all'articolo 249 del dl 34/2020, che al comma 1 estende alle singole pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 i principi e i criteri direttivi concernenti lo svolgimento delle prove concorsuali in modalità decentrata e attraverso l'utilizzo di tecnologia digitale.

Si tratta dei principi e criteri direttivi contenuti nelle disposizioni di cui alle lettere a) e b), del comma 1 dell'articolo 248 e di cui ai commi 4, 5 e 7 dell'articolo 247. I commi 4 e 5 dell'articolo 247, dispongono che la domanda di partecipazione ai concorsi, è presentata entro quindici giorni dalla pubblicazione del bando nella Gazzetta Ufficiale, esclusivamente in via telematica, attraverso apposita piattaforma digitale già operativa o predisposta anche avvalendosi di aziende pubbliche, private, o di professionisti specializzati in selezione di personale, anche tramite il riutilizzo di soluzioni o applicativi esistenti. Per la partecipazione al concorso il candidato deve essere in possesso di un indirizzo di posta elettronica certificata (PEC) a lui intestato e registrarsi nella piattaforma attraverso il Sistema pubblico di identità digitale (SPID). Ogni comunicazione concernente il concorso, compreso il calendario delle relative prove e del loro esito, è effettuata attraverso la predetta piattaforma. Data e luogo di svolgimento delle prove sono resi disponibili sulla piattaforma digitale con accesso da remoto attraverso l'identificazione del candidato, almeno dieci giorni prima della data stabilita per lo svolgimento delle stesse. Il comma 7 dell'articolo 247 medesimo, prevede che la commissione esaminatrice comunica i risultati delle prove ai candidati all'esito di ogni sessione di concorso. La commissione esaminatrice e le sottocommissioni possono svolgere i propri lavori in modalità telematica, garantendo comunque la sicurezza e la tracciabilità delle comunicazioni.

In particolare, la disposizione introdotta dal Senato, prevede, appunto, che le modalità di presentazione della domanda di partecipazione di cui al comma 4 dell'articolo 247, quindi esclusivamente in modalità telematica, si applicano anche alle procedure di mobilità volontaria, ai sensi dell'articolo 30 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, in base al quale le amministrazioni possono ricoprire posti vacanti in organico mediante passaggio diretto di dipendenti appartenenti a una qualifica corrispondente e in servizio presso altre amministrazioni, che facciano domanda di trasferimento.

Dottorato di ricerca

L'articolo 3, commi da 8 a 10, interviene su alcuni aspetti della disciplina riguardante il dottorato di ricerca:

amplia le finalità formative dei corsi per il conseguimento del dottorato di ricerca universitari, all'evidente scopo di una maggiore spendibilità del titolo;

modifica la platea dei soggetti che possono attivare corsi di dottorato di ricerca, escludendo le qualificate istituzioni italiane di formazione e ricerca avanzate e includendo le istituzioni di alta formazione artistica, musicale e coreutica (AFAM);

circoscrive la possibilità di richiedere tra i requisiti per l'accesso alla pubblica amministrazione il possesso di un pertinente titolo di dottore di ricerca solo per specifici profili o livelli di inquadramento di elevata qualificazione. Al contempo, prevede, con riguardo agli stessi profili o livelli di inquadramento, la possibilità di richiedere fra i requisiti anche il possesso di un pertinente titolo di master universitario di secondo livello. Infine, individua il parametro per la valutazione della pertinenza di tali titoli;

elimina la previsione che stabiliva che il titolo di dottore di ricerca, ove pertinente, doveva comunque essere valutato prioritariamente tra i titoli rilevanti ai fini del concorso.

Al contempo, prevede che le pubbliche amministrazioni possono richiedere fra i requisiti previsti per l'accesso a specifici profili o livelli di inquadramento di elevata qualificazione anche il possesso di un pertinente titolo conseguito all'esito di un corso di master universitario di secondo livello.

Art. 3-bis. Selezioni uniche per la formazione di elenchi di idonei all'assunzione nei ruoli dell'amministrazione degli enti locali

1. Gli enti locali possono organizzare e gestire in forma aggregata, anche in assenza di un fabbisogno di personale, selezioni uniche per la formazione di elenchi di idonei all'assunzione nei ruoli dell'amministrazione, sia a tempo indeterminato sia a tempo determinato, per vari profili professionali e categorie, compresa la dirigenza.
2. I rapporti tra gli enti locali e le modalità di gestione delle selezioni sono disciplinati in appositi accordi.
3. Gli enti locali aderenti attingono agli elenchi di idonei di cui al comma 1 per la copertura delle posizioni programmate nei rispettivi piani dei fabbisogni di personale, in assenza di proprie graduatorie in corso di validità. Gli enti locali interessati procedono alle assunzioni, previo interpello tra i soggetti inseriti negli elenchi, ogniqualvolta si verifichi la necessità di procedere all'assunzione di personale in base ai documenti programmatori definiti dal singolo ente.
4. In presenza di più soggetti interessati all'assunzione, l'ente locale procede a valutarne le candidature con le modalità semplificate di cui all' articolo 10 del decreto-legge 1° aprile 2021, n. 44, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 maggio 2021, n. 76, per la formazione di una graduatoria di merito dalla quale attingere per la copertura dei posti disponibili. Il singolo ente interessato all'assunzione, prima di procedere, deve avviare un interpello tra i soggetti inseriti negli elenchi per verificarne la disponibilità all'assunzione. In presenza di più soggetti interessati all'assunzione l'ente procede ad effettuare una prova selettiva scritta o orale diretta a formulare una graduatoria di merito da cui attingere per la copertura del posto disponibile.
5. Gli elenchi di idonei di cui al comma 1, una volta costituiti, sono soggetti ad aggiornamento continuo, almeno una volta all'anno, al fine di mettere a disposizione degli enti locali aderenti un numero adeguato di candidati per l'assunzione in servizio. I soggetti selezionati restano iscritti negli elenchi degli idonei sino alla data della loro assunzione a tempo indeterminato, e comunque per un massimo di tre anni.
6. Gli adempimenti relativi alle selezioni uniche per la formazione degli elenchi di idonei possono essere gestiti congiuntamente dagli enti attraverso il coordinamento dei rispettivi uffici, o avvalendosi di società esterne specializzate nel reclutamento e nella selezione del personale, costituendo a tal fine uffici dedicati alla gestione delle procedure, o possono essere esternalizzati.
7. Gli elenchi di cui al comma 1 possono essere utilizzati per la copertura, con assunzioni a tempo indeterminato o a tempo determinato, dei posti che si rendono vacanti in organico a causa del passaggio diretto di propri dipendenti presso altre amministrazioni.
8. Ferma restando la priorità nell'utilizzo delle proprie graduatorie, per le finalità di cui al comma 7, gli enti locali possono procedere anche in deroga alla previsione di cui al comma 3 e, in caso di contratti a tempo determinato, ai limiti finanziari di cui all' articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122.
9. Le procedure selettive bandite ai sensi del presente articolo sono soggette alle forme di pubblicità previste a legislazione vigente.

SCHEDA DI LETTURA

L'articolo 3-bis introduce una modalità di reclutamento del personale negli enti locali basato su elenchi di idonei, definiti in esito a selezioni svolte in forma aggregata, da cui attingere, previo interpello ed (eventuale) prova selettiva ai fini dell'assunzione, ferma restando la priorità da accordare allo scorrimento delle graduatorie vigenti di concorsi già svolti.

Ai sensi del comma 1, gli enti locali possono organizzare e gestire in forma aggregata selezioni uniche per la formazione di elenchi di idonei per l'eventuale successiva "assunzione nei ruoli dell'amministrazione, sia a tempo indeterminato sia a tempo determinato".

Al riguardo la formulazione pare non tenere conto che l'accesso ai ruoli è riservato a coloro che sono assunti a tempo indeterminato. La norma parrebbe pertanto doversi intendere nel senso che l'elenco di idonei è diretto all'immissione nei ruoli dell'amministrazione del personale assunto a tempo indeterminato o, in alternativa, alla costituzione di rapporti di lavoro a tempo determinato.

La selezione, che può essere effettuata anche qualora non si registri uno specifico fabbisogno di personale, mira all'identificazione di un bacino di idonei per vari profili professionali e categorie, inclusa la dirigenza.

Si demanda ad appositi accordi la definizione dei rapporti tra gli enti locali e delle modalità di gestione delle selezioni uniche per la formazione degli elenchi di idonei (comma 2).

Per quanto riguarda gli adempimenti relativi alle richiamate selezioni, si stabilisce che possono essere gestiti congiuntamente dagli enti attraverso il coordinamento dei rispettivi uffici o avvalendosi di società esterne specializzate nel reclutamento e nella selezione del personale, costituendo a tal fine uffici dedicati alla gestione delle procedure, o possono essere esternalizzati (comma 6).

La disposizione, nell'attuale formulazione, parrebbe consentire agli enti locali che non intendono procedere ai richiamati adempimenti tramite il coordinamento dei rispettivi uffici, di affidarsi a società esterne o, in alternativa, di esternalizzare detti adempimenti.

Quanto al regime di pubblicità, ai sensi del comma 9, "le procedure selettive bandite" sono soggette alle forme di pubblicità previste a legislazione vigente.

La disposizione reca un impianto solo per taluni aspetto sovrapponibile a quello recato all'articolo 1, comma 5, ai sensi del quale il Dipartimento della funzione pubblica, attraverso il portale del reclutamento, istituisce uno o più elenchi ai quali possono iscriversi: i) esperti e professionisti per il conferimento di incarichi di collaborazione con contratto di lavoro autonomo ad esperti di particolare e comprovata specializzazione anche universitaria, in presenza di determinati presupposti di legittimità e per specifiche esigenze alle quali le amministrazioni non possono far fronte con personale in servizio; ii) nonché personale in possesso di un'alta specializzazione per l'assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato. Nel caso in esame si tratta infatti di elenchi di idonei non solo per l'attivazione di contratti a tempo determinato per specifiche esigenze alle quali le amministrazioni non sono in grado di far fronte, ma si estende all'assunzione di personale a tempo dirigenziale, incluso quello con qualifica dirigenziale, per il quale l'ordinamento prescrive una selezione più rigorosa.

Il combinato disposto dei commi 2, 6 e 9 conferisce ampia discrezionalità agli enti locali interessati in ordine alla modalità di svolgimento delle selezioni, inclusa la verifica delle competenze che devono essere possedute dai candidati.

Parrebbe pertanto che dette selezioni non possano essere assimilate a procedure concorsuali.

Tale circostanza andrebbe valutata alla luce dell'articolo 97, quarto comma della Costituzione, ai sensi del quale "[a]gli impieghi nelle pubbliche amministrazioni si accede mediante concorso, salvo i casi stabiliti dalla legge".

Con riferimento alla richiamata norma costituzionale, si segnala che la Corte costituzionale ha affermato costantemente che la facoltà del legislatore di introdurre deroghe al principio del concorso pubblico è legittima soltanto qualora le medesime siano delimitate in modo rigoroso e siano funzionali al buon andamento dell'amministrazione o corrispondano a peculiari e straordinarie esigenze di interesse pubblico.

Quanto al comma 9, si valuti l'opportunità di esplicitare quali siano le norme recanti gli obblighi di pubblicità cui sono soggette tali selezioni, tanto più che essendo prevista la possibilità di fare ricorso a società esterne per il reclutamento, queste ultime non hanno accesso ai medesimi strumenti ufficiali di diffusione delle informazioni degli enti locali.

Per la copertura delle posizioni programmate nei rispettivi piani dei fabbisogni di personale, gli enti locali, ferma restando la priorità da accordare all'eventuale presenza di proprie graduatorie in corso di validità, procedono ad attingere ai richiamati elenchi di idonei. Gli enti, nello specifico, ai fini dell'assunzione, attivano un interpello tra i soggetti inseriti negli elenchi (comma 3 e comma 4, secondo periodo).

Nel momento in cui l'ente locale intenda avvalersi delle richiamate selezioni uniche, si possono dunque verificare due possibilità:

che non vi sia alcun soggetto interessato all'assunzione, nel qual caso l'ente non può evidentemente procedere alle assunzioni nell'ambito della procedura disciplinata dall'articolo in esame;

che vi sia più di un candidato interessato all'assunzione. In tal caso, il comma 4, primo periodo, dispone che l'ente procede a valutare le candidature con le modalità semplificate di cui all'articolo 10 del decreto-legge 1 aprile 2021, n. 44 (convertito, con modificazioni, dalla L. 76/2021) e stila una graduatoria di merito dalla quale attingere per la copertura dei posti disponibili. Al comma 4, periodo terzo, si stabilisce che detta verifica consiste "in una prova selettiva scritta o orale". Tale previsione non è formulata in termini di facoltà, bensì parrebbe idonea a precludere agli enti locali l'eventuale scelta di effettuare entrambe le prove, secondo quanto invece previsto dalla disciplina dettata per i concorsi per il restante personale della pubblica amministrazione assunto a tempo indeterminato, non appartenente alla qualifica dirigenziale (per quello dirigenziale peraltro le prove sono ancor più rigorose).

che vi sia un solo candidato. La norma non detta una disciplina esplicita per tale fattispecie e ciò potrebbe determinare, in sede interpretativa, il dubbio se, non essendoci altri candidati, l'ente possa comunque procedere ad assumere l'unico candidato, senza alcuna ulteriore verifica del possesso delle competenze richieste.

Ai sensi del comma 5, gli elenchi di idonei sono soggetti ad aggiornamento continuo, con cadenza almeno annuale, affinché il numero di idonei a disposizione degli enti aderenti rimanga, nel tempo, adeguato alle esigenze assunzionali degli stessi. L'iscrizione negli elenchi degli idonei rimane ferma "sino alla data della loro assunzione a tempo

indeterminato" e comunque per un massimo di tre anni. L'iscrizione non viene dunque meno nel caso in cui il candidato declini la propria disponibilità all'assunzione in riscontro ad uno o più interPELLI attivati dagli enti locali.

Il riferimento al tempo indeterminato parrebbe presupporre che gli idonei che nel frattempo hanno sottoscritto un contratto di lavoro a tempo determinato con uno degli enti locali aderenti all'accordo per l'istituzione degli elenchi degli idonei continuino a rimanere iscritti in tali elenchi.

Al riguardo, viene assicurata particolare tutela nei confronti degli idonei iscritti ai predetti elenchi rispetto al loro interesse ad essere assunti, in un secondo momento, a tempo indeterminato, che parrebbe prevalente rispetto all'interesse dell'ente locale con cui i medesimi idonei hanno in corso rapporti di lavoro a tempo determinato al mantenimento di un rapporto stabile, nei limiti della durata contrattuale.

Al comma 7 si precisa che gli enti locali hanno la facoltà di utilizzare gli elenchi di idonei al fine di assumere personale (a tempo indeterminato o a tempo determinato) per la copertura dei posti che si rendono vacanti in organico a causa del passaggio diretto di propri dipendenti presso altre amministrazioni.

In tema di mobilità si veda l'articolo 3, comma 7-bis - introdotto nel corso dell'esame in prima lettura - che novella l'articolo 30 del decreto legislativo n.165 del 2001 nel senso di riservare agli enti locali interessati da procedure di mobilità in uscita una disciplina ad hoc e più restrittiva rispetto a quella prevista in via ordinaria, che limita i casi in cui è prevista la richiesta da parte dell'amministrazione cedente del nulla osta.

Al comma 8 si stabilisce che, per le finalità dei cui al comma 7 (cioè la copertura dei posti resi vacanti a seguito della mobilità presso altre amministrazioni), gli enti locali possono procedere anche in deroga alla previsione di cui al comma 3 e, in caso di contratti a tempo determinato, ai limiti finanziari di cui all'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n 78 (convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122), consistenti nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009.

Rimane ferma in ogni caso la priorità che l'ente locale è tenuto ad accordare all'utilizzo delle proprie graduatorie (vigenti).

Tenuto conto che il comma 3 dell'articolo in esame delinea la procedura per attingere agli elenchi di idonei, prevedendo un previo interpellato mirato alla verifica della disponibilità dei medesimi idonei all'assunzione, ogni qualvolta si verifichi la necessità di procedere all'assunzione di personale in base ai documenti programmatici definiti dal singolo ente, verosimilmente la deroga in commento è diretta a consentire all'ente locale di attivare tale procedura senza dover modificare i richiamati documenti programmatici qualora questi ultimi fossero stati approvati prima del verificarsi della mobilità in uscita di un contingente di personale, limitatamente a tale contingente.

Ai sensi del comma 9 le procedure selettive bandite ai sensi dell'articolo in esame sono soggette alle forme di pubblicità previste a legislazione vigente.

Art. 3-ter. Semplificazioni in materia di vincoli assunzionali per gli enti locali

1. All' articolo 9, comma 1-quinquies, del decreto-legge 24 giugno 2016, n. 113, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2016, n. 160, è aggiunto, in fine, il seguente periodo: «Gli enti di cui ai precedenti periodi possono comunque procedere alle assunzioni di personale a tempo determinato necessarie a garantire l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza, nonché l'esercizio delle funzioni di protezione civile, di polizia locale, di istruzione pubblica, inclusi i servizi, e del settore sociale, nel rispetto dei limiti di spesa previsti dalla normativa vigente in materia».

SCHEDA DI LETTURA

L'articolo 3-ter, introdotto dal Senato in prima lettura, novella la disciplina relativa alla sanzione, consistente nel divieto di assunzione del personale, nei confronti degli enti locali che non rispettino i termini per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato, nonché per la trasmissione alla banca dati delle amministrazioni pubbliche dei medesimi documenti (di cui all'articolo 9, comma 1-quinquies, del decreto-legge 24 giugno 2016, n. 113, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2016, n. 160), facendo salva la possibilità di procedere alle assunzioni di personale a tempo determinato necessarie a garantire l'attuazione del PNRR, nonché l'esercizio di alcune funzioni fondamentali (di protezione civile, di polizia locale, di istruzione pubblica, inclusi i servizi, e del settore sociale).

L'articolo 9, comma 1-quinquies, oggetto di novella, dispone, più in dettaglio, che, in caso di mancato rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato, nonché di mancato invio, entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione, dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (di cui all'articolo 13 della legge 31 dicembre 2009, n. 196), compresi i dati aggregati per voce del piano dei conti integrato, gli enti territoriali non possono procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto, fino a quando non abbiano adempiuto. È fatto altresì divieto di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della disposizione del precedente periodo.

L'articolo aggiuntivo in esame allenta gli effetti della disciplina sanzionatoria, consentendo agli enti locali inadempienti di procedere alle assunzioni di personale a tempo determinato solo per esigenze strettamente connesse all'attuazione del PNRR, nonché all'esercizio delle funzioni di protezione civile, di polizia locale, di istruzione pubblica, inclusi i servizi e del settore sociale, nel rispetto dei limiti di spesa previsti dalla normativa vigente in materia.

Art. 3-quater. Disposizioni in materia di vicesegretari comunali

1. All' articolo 16-ter, comma 9, primo periodo, del decreto-legge 30 dicembre 2019, n. 162, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 febbraio 2020, n. 8, la parola: «dodici» è sostituita dalla seguente: «ventiquattro».

SCHEDA DI LETTURA

L'articolo 3-quater estende da 12 a 24 mesi il periodo massimo durante il quale, nei piccoli comuni, le funzioni attribuite al vicesegretario comunale possono essere svolte da un funzionario di ruolo del comune in servizio da almeno due anni in un ente locale ed in possesso dei requisiti per la partecipazione al concorso di segretario comunale.

A tal fine viene modificato l'articolo 16-ter, comma 9, del decreto-legge 30 dicembre 2019, n. 162, convertito dalla legge 28 febbraio 2020, n. 8.

Tale disposizione ha introdotto una norma transitoria con la finalità di ovviare alla carenza di segretari nei piccoli comuni attraverso il conferimento delle funzioni di vicesegretario a funzionari degli enti locali.

Si ricorda che il TUEL prevede che il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi del comune, possa prevedere l'istituzione di un vicesegretario per coadiuvare il segretario e sostituirlo nei casi di vacanza, assenza o impedimento (art. 97, comma 5 D.Lgs. 267/2000).

Il DPR 465/1997 prevede inoltre che in caso di vacanza della sede di segreteria, salvo che sia in corso la stipulazione di convenzione per l'ufficio di segretario comunale, le funzioni di segretario sono svolte dal vicesegretario, se previsto (art. 15, comma 3)

La disciplina transitoria può essere attivata nei tre anni successivi all'entrata in vigore della legge di conversione (fino al 1° marzo 2023).

Le funzioni attribuite al vicesegretario possono essere svolte, per al massimo 12 mesi complessivamente (termine raddoppiato dalla disposizione in esame), da un funzionario di ruolo del comune in servizio da almeno due anni in un ente locale ed in possesso dei requisiti per la partecipazione al concorso.

I requisiti sono i seguenti:

cittadinanza italiana;

idoneità fisica all'impiego;

godimento dei diritti politici;

posizione regolare nei confronti degli obblighi militari, per i cittadini soggetti a tale obbligo;

diploma di laurea in giurisprudenza o economia e commercio o scienze politiche.

Il funzionario incaricato è tenuto a partecipare a corsi di formazione di almeno 20 ore, anche attraverso modalità telematiche, secondo modalità stabilite dall'Albo nazionale.

Possono usufruirne i comuni fino a 5.000 abitanti e i comuni fino a 10.000 abitanti che hanno stipulato una convenzione per l'ufficio di segreteria (ai sensi dell'art. 10 del DPR 465/1997) e purché sia vacante la sede di segreteria sia singola sia convenzionata.

Si ricorda che i comuni, le cui sedi sono ricomprese nell'ambito territoriale della stessa sezione regionale dell'Agenzia, con deliberazione dei rispettivi consigli comunali, possono anche nell'ambito di più ampi accordi per l'esercizio associato di funzioni, stipulare tra loro convenzioni per l'ufficio di segreteria (art. 10 del DPR 465/1997).

A sua volta il TUEL prevede che i comuni possono stipulare convenzioni per l'ufficio di segretario comunale comunicandone l'avvenuta costituzione alla Sezione regionale dell'Agenzia. Tali convenzioni possono essere stipulate anche tra comune e provincia e tra province (art. 98, comma 3)

Sempre il TUEL, più in generale, prevede che, al fine di svolgere in modo coordinato funzioni e servizi determinati, gli enti locali possono stipulare tra loro apposite convenzioni (art. 30, comma 1).

Inoltre, la nomina può essere fatta nel caso la procedura di pubblicizzazione finalizzata alla nomina del segretario titolare (ai sensi dell'articolo 15, comma 4, DPR 465/1997) sia andata deserta e non risulti possibile assegnare un segretario reggente a scavalco anche con riferimento al contingente di personale in disponibilità.

La procedura di assegnazione dell'incarico prevede quanto segue:

richiesta del sindaco;

autorizzazione del Ministero dell'interno;

assenso dell'ente locale di appartenenza;

consenso dell'interessato.

Entro i 90 giorni successivi, il sindaco è tenuto ad avviare una nuova procedura di pubblicizzazione per la nomina del segretario titolare. È fatta salva la possibilità per il Ministero dell'interno di assegnare, in ogni momento, un segretario reggente anche a scavalco.

Le modalità applicative della disciplina introdotta dal D.L. 162/2019 sono state fornite dal Ministero dell'interno con la Circolare 9 aprile 2020 e la successiva ...

Si ricorda in proposito che con il decreto del 26 luglio 2021 è stato approvato l'elenco dei 291 candidati ammessi a partecipare al corso di formazione ai fini dell'iscrizione di n. 224 segretari comunali nella fascia iniziale dell'Albo nazionale dei Segretari Comunali e Provinciali. Il corso di formazione inizierà prevedibilmente nel mese di settembre, avrà la durata di 8 mesi e sarà articolato in 6 mesi di didattica e 2 di tirocinio pratico presso uno o più comuni. Sarà avviata, prossimamente, anche la procedura per una sessione aggiuntiva dello stesso corso-concorso destinata a 223 partecipanti ad un ulteriore corso di formazione, che consentirà l'iscrizione di altri 172 segretari comunali nella fascia iniziale dell'Albo nazionale.

Art. 4. Formez PA

1. Al decreto legislativo 25 gennaio 2010, n. 6, sono apportate le seguenti modificazioni:
 - a) all'articolo 2, comma 1, l'alea è sostituito dal seguente: «1. All'associazione Formez PA è attribuita la funzione di supporto delle riforme e di diffusione dell'innovazione amministrativa nei confronti dei soggetti associati. E' inoltre attribuita la funzione di supporto per le attività di coordinamento, sviluppo e attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) ai soggetti associati e al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri. Il Dipartimento della funzione pubblica, le amministrazioni dello Stato e le amministrazioni associate di cui all'articolo 1 possono avvalersi di Formez PA, nei limiti degli ordinari stanziamenti di bilancio, per le seguenti finalità:»;
 - b) all'articolo 2, comma 1, lettera a), dopo la parola «settore», sono inserite le seguenti: «reclutamento e»;
 - c) all'articolo 2, comma 1, lettera a), prima del numero 1) sono inseriti i seguenti:
 - «01) predisporre e organizzare, su richiesta delle amministrazioni, procedure concorsuali e di reclutamento nel pubblico impiego, secondo le direttive del Dipartimento della funzione pubblica, provvedendo agli adempimenti necessari per lo svolgimento delle procedure medesime;
 - 02) predisporre modelli per l'implementazione di nuove modalità di accesso al pubblico impiego in relazione all'attuazione dei progetti del PNRR;»;
 - d) all'articolo 2, comma 1, lettera a), dopo il numero 5), è aggiunto il seguente: «5-bis) assistere le pubbliche amministrazioni nello sviluppo del processo di digitalizzazione dei procedimenti amministrativi, assicurandone l'omogeneità a livello territoriale;»;
 - e) all'articolo 2, comma 1, lettera b), dopo la parola «tecnica», sono inserite le seguenti: «e supporto al PNRR;»;
 - f) all'articolo 2, comma 1, lettera b), numero 3), dopo le parole «cittadini stessi», sono inserite le seguenti: «, al fine di agevolare il completamento del processo di digitalizzazione»;
 - g) all'articolo 2, comma 1, lettera b), dopo il numero 5), sono aggiunti i seguenti: «5-bis) sviluppare forme di coordinamento per l'individuazione e la realizzazione dei progetti del PNRR che coinvolgono le pubbliche amministrazioni, anche regionali e locali;
5-ter) sviluppare attività di analisi, studio e ricerca per l'individuazione di processi rapidi per l'utilizzazione delle risorse del PNRR, destinate alle amministrazioni regionali e locali;
5-quater) elaborare modelli di lavoro flessibile per i dipendenti delle pubbliche amministrazioni, con particolare riguardo alle modalità digitali e da remoto di svolgimento della prestazione lavorativa.»; (20);
 - h) l'articolo 3 è sostituito dal seguente:

«Art. 3 [(Organi di Formez PA)]. - 1. Sono organi di Formez PA:

 - a) il presidente;
 - b) il direttore generale;
 - c) il consiglio di amministrazione;
 - d) il collegio dei revisori;
 - e) l'assemblea.

2. Il presidente, che ha la rappresentanza legale dell'associazione, è nominato dal Ministro per la pubblica amministrazione ed è scelto tra esperti con qualificata

professionalità ed esperienza decennale nel settore della formazione e dell'organizzazione delle pubbliche amministrazioni.

3. Il consiglio di amministrazione è composto dal Presidente, dal Segretario generale della Presidenza del Consiglio dei ministri o suo delegato, dal Capo del dipartimento della funzione pubblica, da tre membri designati dalla Conferenza unificata di cui all' articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, in rappresentanza delle regioni, dell'Unione delle province d'Italia (UPI) e dell'Associazione nazionale dei comuni italiani (ANCI), nonché da altri cinque membri di cui tre designati dal Ministro per la pubblica amministrazione e due dall'assemblea tra esperti di qualificata professionalità nel settore della formazione e dell'organizzazione delle pubbliche amministrazioni.

4. Il direttore generale è nominato dal consiglio di amministrazione, su proposta del Presidente, e scelto tra persone di comprovata qualificazione professionale ed esperienza lavorativa pregressa di almeno cinque anni in posizioni dirigenziali nel settore pubblico o privato, con particolare riguardo alle esperienze maturate nelle attività di selezione e gestione del personale.

5. Il Presidente del Consiglio dei ministri o il Ministro per la pubblica amministrazione delegato nomina il collegio dei revisori dei conti, composto da tre membri, di cui uno designato dal Ministro dell'economia e delle finanze, e uno appartenente ai ruoli dirigenziali della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica in qualità di presidente.

6. I compiti degli organi sociali e le modalità di partecipazione ai medesimi organi sono definiti dallo statuto dell'associazione. I compensi relativi sono fissati dall'assemblea di Formez PA, nel rispetto dei limiti indicati dalla legge e previa approvazione del Dipartimento della funzione pubblica.»;

- i) all'articolo 5, dopo il comma 1, è aggiunto il seguente: «1-bis. Lo statuto e le sue modificazioni sono approvati con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione. Si applicano gli articoli 2 e 4 del decreto del Presidente della Repubblica 10 febbraio 2000, n. 361.».

2. In relazione alle modifiche introdotte dal comma 1, a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto l'organo di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), del decreto legislativo 25 gennaio 2010, n. 6, nel testo vigente prima della data di entrata in vigore del presente decreto, decade dall'incarico. Entro i successivi trenta giorni Formez PA adegua lo statuto e il regolamento interno alle nuove funzioni.

3. Dalle disposizioni del presente articolo non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica. Il Dipartimento della funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri provvede alle attività di cui al presente articolo con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente.

SCHEDA DI LETTURA

L'articolo 4, modificato dal Senato, modifica le funzioni e la struttura della Associazione Formez PA, al fine di consentire alla pubblica amministrazione di dotarsi degli strumenti necessari ad affrontare, con adeguatezza e tempestività, il Piano Nazionale di Riforma e Resilienza (PNRR) e consentire il pieno e corretto utilizzo del Next Generation Eu.

La disposizione modifica il decreto legislativo 25 gennaio 2010, n. 6, che disciplina la riorganizzazione della Associazione FORMEZ PA, ente strumentale della cui attività possono avvalersi la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica, le amministrazioni dello Stato e le Amministrazioni associate.

Ai sensi dell'art. 1 del predetto decreto legislativo, FORMEZ PA - Centro servizi, assistenza, studi e formazione per l'ammodernamento delle P.A- è un'associazione riconosciuta, con personalità giuridica di diritto privato sottoposta al controllo, alla vigilanza, ai poteri ispettivi della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica che rende altresì parere preventivo vincolante in ordine alla pianta organica, alla programmazione delle assunzioni, al bilancio preventivo e al bilancio consuntivo, ai regolamenti di contabilità e organizzazione, alla nomina del Direttore generale, alla costituzione di nuove società, agli atti di straordinaria amministrazione.

In particolare, attraverso modifiche all'articolo 2 del d.lgs. 6/2010, si prevede un ampliamento degli ambiti e delle finalità di intervento del FORMEZ-PA:

disponendo che l'Associazione svolga anche la funzione di supporto per le attività di coordinamento, sviluppo e attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) ai soggetti associati e al Dipartimento della Funzione Pubblica. In tal senso, si sostituisce l'articolo 2, comma 1, alinea (che elenca le finalità dell'azione dell'Associazione nei settori della formazione e dei servizi e della assistenza tecnica), confermando peraltro la funzione generale, attualmente prevista, di supporto delle riforme e di diffusione dell'innovazione amministrativa nei confronti dei soggetti associati (comma 1, lett. a);

prevedendo l'implementazione delle funzioni della Associazione, riferendole non soltanto al settore della formazione ma anche al settore del "reclutamento". Sono, altresì, definite ulteriori finalità, oltre a quelle già previste (cfr. infra, la ricostruzione normativa): predisporre e organizzare le procedure concorsuali e di reclutamento del pubblico impiego, secondo le direttive del Dipartimento della funzione pubblica, provvedendo agli adempimenti necessari per lo svolgimento delle procedure medesime; predisporre modelli per l'implementazione di nuove modalità di accesso al pubblico impiego in relazione all'attuazione dei progetti del PNRR; assistere le pubbliche amministrazioni nello sviluppo del processo di digitalizzazione dei procedimenti amministrativi, assicurandone l'omogeneità a livello territoriale (in tal senso, si modifica l'articolo 2, comma 1, lett. a) del predetto decreto legislativo, aggiungendo i numeri 01, 02 e 5-bis) (comma 1, lett. b), c) e d));

prevedendo l'ampliamento del raggio di azione della Associazione, riferendolo non soltanto al settore dei servizi e della assistenza tecnica ma anche al "supporto al PNRR", attraverso la modifica della lett. b) dell'articolo 2, comma 1 del decreto legislativo suddetto. (cfr. infra, la ricostruzione normativa) Nell'ambito del punto 3 della lettera b), in particolare, si precisa che l'assistenza tecnica, il supporto e i contenuti alle pubbliche amministrazioni al fine di migliorare la comunicazione tra le amministrazioni pubbliche e verso cittadini e imprese, sia resa anche "al fine di agevolare il completamento del processo di digitalizzazione".

Ai sensi dell'articolo 2, comma 1, lettera a), nell'ambito del settore della formazione (e ora anche del settore del reclutamento, con le modifiche sopra esaminate), è possibile avvalersi del supporto di FORMEZ PA: 1) per predisporre modelli formativi idonei a favorire la qualificazione del personale delle amministrazioni regionali e locali per l'acquisizione di nuove professionalità, anche mediante l'organizzazione di corsi-concorsi per l'accesso; 2) per sperimentare nuove modalità formative idonee a valorizzare l'apprendimento a mezzo di internet ed assicurare la formazione continua nelle amministrazioni pubbliche; 3) per rendere un supporto per la valutazione della qualità dei servizi e delle offerte formative, nonché della

loro rispondenza ai requisiti di volta in volta richiesti dall'ente; 4) per favorire attraverso appositi interventi formativi il percorso di internazionalizzazione delle amministrazioni pubbliche; 5) per assistere il Dipartimento della funzione pubblica nelle attività di coordinamento del sistema formativo pubblico.

Infine, al punto 5 della lett. b), sono aggiunte ulteriori finalità all'azione della Associazione, prevedendo: di sviluppare forme di coordinamento per l'individuazione e la realizzazione dei progetti del PNRR che coinvolgono le pubbliche amministrazioni, anche regionali e locali (punto 5 bis); sviluppare attività di analisi, studio e ricerca per l'individuazione di processi rapidi per l'utilizzazione delle risorse del PNRR, destinate alle amministrazioni regionali e locali (punto 5 ter); elaborare modelli di lavoro flessibile alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni, con particolare riguardo alle modalità digitali e da remoto di svolgimento della prestazione lavorativa (punto 5 quater) (comma 1, lett. e), f) e g)).

Ai sensi dell'articolo 2, comma 1, lettera b), nell'ambito del settore servizi e assistenza tecnica (e ora anche del settore del "supporto al PNRR", con le modifiche sopra esaminate), è possibile avvalersi di FORMEZ PA: 1) per fornire assistenza alle amministrazioni nello svolgimento delle loro attività istituzionali, per la modernizzazione e l'innovazione delle strutture organizzative in funzione dello sviluppo economico ed occupazionale del territorio; 2) per fornire assistenza alle pubbliche amministrazioni nei processi di devoluzione di funzioni amministrative dello Stato alle regioni ed agli enti locali, anche mediante l'attivazione di servizi idonei ad agevolare il decentramento di funzioni; 3) per fornire assistenza tecnica, supporto e contenuti alle pubbliche amministrazioni al fine di migliorare la comunicazione tra le amministrazioni pubbliche e verso cittadini e imprese, anche attraverso l'attivazione e il supporto operativo di canali di comunicazione diretta, utilizzabili dai cittadini stessi; 4) per sviluppare, anche d'intesa con altre amministrazioni e organizzazioni italiane e di altri Paesi, progetti di cooperazione internazionale volti allo sviluppo dei sistemi amministrativi; 5) per fornire assistenza tecnica per l'attuazione delle politiche comunitarie con particolare riferimento ai fondi strutturali europei.

Con la sostituzione dell'articolo 3 del d.lgs. 6/2010, per effetto del comma 1, lett. h) dell'articolo in esame, si interviene, invece, sulla struttura e sulle competenze degli organi di FORMEZ-PA. In particolare, è soppresso il Comitato di indirizzo, fermi restando gli altri organi attualmente contemplati dall'articolo, vale a dire: il Presidente, il direttore generale, il consiglio di amministrazione, il collegio dei revisori e l'assemblea (nuovo comma 1 dell'art. 3).

Il nuovo comma 2 dell'art. 3 aggiorna la nomenclatura dell'organo che procede alla nomina del Presidente: non più il Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione bensì il Ministro per la pubblica amministrazione, fermo restando che il Presidente, ha la rappresentanza legale della Associazione ed è scelto tra esperti con qualificata professionalità ed esperienza decennale nel settore della formazione e dell'organizzazione delle pubbliche amministrazioni.

Si procede a riscrivere anche la composizione del consiglio di amministrazione: oltre che dagli organi già previsti, il Presidente, il Segretario generale della Presidenza del Consiglio dei ministri o un suo delegato, il Capo del dipartimento della funzione pubblica, nonché cinque membri (di cui tre designati dal Ministro per la pubblica amministrazione e due dall'assemblea tra esperti di qualificata professionalità nel settore della formazione e dell'organizzazione delle pubbliche amministrazioni), è prevista la presenza di tre membri (anziché due, per effetto della modifica introdotta dal Senato), designati dalla Conferenza Unificata in rappresentanza di Regioni e UPI e ANCI (nuovo comma 3).

Il nuovo comma 4 (che sostituisce la disposizione relativa al Comitato di Indirizzo, soppresso dalla disposizione in esame), prevede che il direttore generale è nominato dal Consiglio, su proposta del Presidente, scelto tra persone di comprovata qualificazione professionale ed esperienza lavorativa pregressa di almeno cinque anni in posizioni dirigenziali nel settore pubblico o privato (con particolare riguardo alle esperienze maturate nelle attività di selezione e gestione del personale).

Per effetto delle disposizioni di cui al comma 1, sopra esaminate, dalla data di entrata in vigore del decreto il direttore generale, come disciplinato nel testo antecedente l'entrata in vigore del decreto stesso, decade dall'incarico ed entro i successivi trenta giorni Formez PA adegua lo statuto e il regolamento interno alle nuove funzioni (comma 2).

E' previsto, infine, che dalle disposizioni dell'articolo non derivano nuovi o ulteriori oneri a carico della finanza pubblica e che, in tal senso, il Dipartimento della funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri provvede alle attività di cui al presente articolo con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente (comma 3).

Art. 6. Piano integrato di attività e organizzazione

1. Per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione, di seguito denominato Piano, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190.

2. Il Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce:

- a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;
- b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;
- c) compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali;
- d) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione;
- e) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;
- f) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;
- g) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.

3. Il Piano definisce le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti, anche attraverso rilevazioni della soddisfazione degli utenti stessi mediante gli strumenti di cui al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, nonché le modalità di monitoraggio dei procedimenti attivati ai sensi del decreto legislativo 20 dicembre 2009, n. 198.

4. Le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1 del presente articolo pubblicano il Piano e i relativi aggiornamenti entro il 31 gennaio di ogni anno nel proprio sito internet istituzionale e li inviano al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri per la pubblicazione sul relativo portale.

5. Entro centoventi giorni dall'entrata in vigore del presente decreto, con uno o più decreti del Presidente della Repubblica, adottati ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sono individuati e abrogati gli adempimenti relativi ai piani assorbiti da quello di cui al presente articolo.

6. Entro il medesimo termine di cui al comma 5, il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri, previa intesa in sede di Conferenza unificata articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, adotta un Piano tipo, quale strumento di supporto alle amministrazioni di cui al comma 1. Nel Piano tipo sono definite modalità semplificate per l'adozione del Piano di cui al comma 1 da parte delle amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti.

7. In caso di mancata adozione del Piano trovano applicazione le sanzioni di cui all'articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, ferme restando quelle previste dall'articolo 19, comma 5, lettera b), del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114.

8. All'attuazione delle disposizioni di cui al presente articolo le amministrazioni interessate provvedono con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente. Gli enti locali con meno di 15.000 abitanti provvedono al monitoraggio dell'attuazione del presente articolo e al monitoraggio delle performance organizzative anche attraverso l'individuazione di un ufficio associato tra quelli esistenti in ambito provinciale o metropolitano, secondo le indicazioni delle Assemblee dei sindaci o delle Conferenze metropolitane.

SCHEDA DI LETTURA

L'articolo 6 prescrive l'adozione di un Piano integrato di attività e di organizzazione, alle pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti.

Tale Piano è di durata triennale (ed aggiornato annualmente) ed è chiamato a definire più profili: obiettivi della performance; gestione del capitale umano; sviluppo organizzativo; obiettivi formativi e valorizzazione delle risorse interne; reclutamento; trasparenza ed anti-corruzione; pianificazione delle attività; individuazione delle procedure da semplificare e ridisegnare; accesso fisico e digitale; parità di genere; monitoraggio degli esiti procedurali e dell'impatto sugli utenti.

Il Piano è pertanto inteso quale strumento programmatico che convogli, in un unico atto, una pluralità di piani previsti dalla normativa vigente.

L'articolo 6 prescrive alle pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti l'adozione di un Piano integrato di attività e di organizzazione (comma 1).

Il termine per l'adozione del Piano è il 31 gennaio di ogni anno - secondo modifica introdotta dal Senato: il testo originario prevedeva il termine del 31 dicembre 2021. Del pari, il Senato ha introdotto la previsione che la definizione del Piano avvenga assicurando una adeguata informazione alle organizzazioni sindacali.

Per le pubbliche amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti, il cogente obbligo di adozione del Piano non è posto.

Peraltro, il comma 6 prevede che il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio definisca modalità semplificate, per l'adozione del Piano da parte delle amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti.

Il medesimo Dipartimento adotta un Piano tipo (previa intesa in sede di Conferenza unificata) quale strumento di supporto alle amministrazioni (il termine per l'adozione di tale Piano tipo è stato oggetto di modifica approvata dal Senato, che l'ha riferito al termine non già di adozione del Piano da parte delle pubbliche amministrazioni, di cui al comma 4, bensì ad un lasso temporale dall'entrata in vigore del presente decreto-legge, di cui al comma 5).

Per pubbliche amministrazioni si intendono - ai sensi dell'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo n. 165 del 2001 - tutte le amministrazioni dello Stato (ivi compresi gli istituti e scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative), le aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni, le Comunità montane, e loro consorzi e associazioni, le istituzioni universitarie, gli Istituti autonomi case popolari, le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni, tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le amministrazioni, le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale, l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN) e le Agenzie di cui al decreto legislativo n. 300 del 1999 (recante "Riforma dell'organizzazione del Governo").

Sono espressamente escluse dal comma 1 le scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative.

Il Piano integrato di attività e di organizzazione è previsto avere durata triennale, con aggiornamento annuale.

Le finalità (così prevede il comma 1) sono la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa; il miglioramento della qualità dei servizi prestati; la "costante e progressiva" semplificazione; la reingegnerizzazione dei "processi", anche in materia di diritto di accesso.

Permangono immutate le vigenti "discipline di settore". Pertanto il Piano non può incidere sulla configurazione di competenze e contenuti quale dettata dalla normativa che disciplini sul piano sostanziale i diversificati profili che lo vanno a comporre.

Compito del Piano è la definizione di più elementi, quali articolati dal comma 2.

Tali elementi sono così individuati:

Gli obiettivi programmatici e strategici della performance.

Si ricorda che il ciclo di gestione della performance è stato oggetto di una disciplina introdotta dal decreto legislativo n. 150 del 2009 ("Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico ed efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", il quale ha dato sviluppo e sistematizzazione a indicazioni

in tema di valutazione dei rendimenti e risultati dell'attività delle amministrazioni pubbliche, tratteggiate nel decreto legislativo n. 286 del 1999). L'articolo 10 di quel decreto legislativo n. 150 del 2009 tratta di un "Piano della performance" (e, a consuntivo, di una "Relazione sulla performance") quale documento programmatico triennale (definito dall'organo di indirizzo politico-amministrativo in collaborazione con i vertici dell'amministrazione e secondo gli indirizzi del Dipartimento della funzione pubblica), tale da individuare gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definire, con riferimento agli obiettivi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori. Parrebbe di ritenere che il Piano della performance previsto dalla disciplina vigente risulti 'assorbito' dal Piano integrato di attività e organizzazione che si viene a prevedere.

Entro il Piano, per il riguardo degli obiettivi della performance, si debba stabilire il "necessario collegamento" della performance individuale con i risultati di quella organizzativa complessiva.

La strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo; gli obiettivi formativi annuali e pluriennali.

Per il riguardo gestionale ed organizzativo, rileva altresì il ricorso al lavoro agile - disciplinato, si ricorda, dal Capo II della legge n. 81 del 2017, e ribadito innanzi alla situazione creatasi con l'epidemia da Covid-19 (per il lavoro pubblico, cfr. dapprima l'art. 18 del poi abrogato decreto-legge n. 9 del 2020; indi l'art. 87-bis inserito nel decreto-legge n. 18 del 2020, e l'articolo 263 del decreto-legge n. 34 del 2020, il quale ha previsto un Piano organizzativo del lavoro agile, quale sezione del Piano della performance; infine l'art. 11-bis trasposto nel decreto-legge n. 52 del 2021).

Quanto agli obiettivi formativi, essi sono da declinare secondo alcune finalità: completa alfabetizzazione digitale; sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali; accrescimento culturale e dei titoli di studio, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale. Gli obiettivi formativi debbono essere "finalizzati ai processi della pianificazione secondo le logiche del project management".

Strumenti e obiettivi del reclutamento di nuove "risorse" (si intende, risorse umane, di personale); valorizzazione delle risorse interne. È posta una clausola di compatibilità finanziaria, rispetto alle risorse riconducibili al Piano triennale dei fabbisogni del personale (previsto dall'articolo 6 del decreto legislativo n. 165 del 2001). Per quanto concerne la valorizzazione delle risorse interne, il Piano è tenuto a prevedere (beninteso nei limiti di legge) la percentuale di posizioni disponibili per le progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione, a tal fine, dell'esperienza professionale maturata nonché dell'accrescimento culturale conseguito.

Su tale materia - tenuto altresì conto dell'evoluzione normativa che ha investito, per le pubbliche amministrazioni, la nozione di dotazione organica - è da considerare come esse siano tenute a redigere un Piano triennale dei fabbisogni di personale (oggetto degli articoli 6 e 6-ter del decreto legislativo n. 165 del 2001, come rivisitato dal decreto legislativo n. 75 del 2017). Invero, anche siffatto Piano si direbbe confluire nel nuovo previsto Piano integrato di attività e organizzazione.

Quanto alla progressione 'verticale' di carriera del personale, la sua disciplina è recata dall'art. 52, comma 1-bis del decreto-legislativo n. 165 del 2001 (comma lì introdotto dal decreto legislativo n. 150 del 2009). Ad essa si è affiancata, in via derogatoria e temporalmente circoscritta (protratta al triennio 2020-2022 dall'art. 1, comma 1-ter del

decreto-legge multi-proroghe n. 162 del 2019), la disciplina posta dall'art. 22, comma 15 del decreto legislativo n. 75 del 2017. Sulla materia interviene ora l'articolo 3, comma 1 del presente decreto-legge.

La strumentazione per giungere alla piena trasparenza - dei risultati, è stato aggiunto dal Senato - dell'attività e dell'organizzazione amministrative, nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di anti-corruzione - secondo quanto previsto, aggiunge altra modifica introdotta dal Senato, dalla normativa vigente in materia ed in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione con il Piano nazionale anticorruzione.

Su questa materia, la legge n. 190 del 2012 ha dettato "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione". Vi figura la previsione (all'art. 1) di un Piano triennale di prevenzione della corruzione, che le pubbliche amministrazioni debbono adottare. Anche per questo riguardo, il Piano di prevenzione della corruzione previsto dalla disciplina vigente pare risultare 'assorbito' dal Piano integrato di attività e organizzazione che si viene a prevedere.

L'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti; la pianificazione delle attività, inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure, effettuata attraverso strumenti automatizzati.

Modalità ed azioni mirate per la piena accessibilità fisica e digitale alle amministrazioni, per i cittadini con più di sessantacinque anni di età e per i disabili.

Modalità ed azioni per la piena parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.

Spetta infine al Piano integrato di attività e organizzazione - aggiunge il comma 3 - di definire le modalità di monitoraggio degli "esiti", con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti.

Tra gli strumenti di rilevazione, è fatto richiamo a quelli relativi alla soddisfazione dell'utenza, previsti dal decreto legislativo n. 150 del 2009. Cfr. in particolare il suo art. 19-bis, relativo alla partecipazione dei cittadini al processo di misurazione della performance organizzativa nonché alla rilevazione del loro grado di soddisfazione verso attività e servizi resi dalle amministrazioni.

Da rilevare nel monitoraggio risultano inoltre i procedimenti attivati ai sensi del decreto legislativo n. 198 del 2009 - il quale, si ricorda, ha dato attuazione all'art. 4 della legge n. 15 del 2009 in materia di ricorso per l'efficienza delle amministrazioni e dei concessionari pubblici.

Il comma 4 dispone circa la pubblicità del Piano integrato di attività e di organizzazione.

Le pubbliche amministrazioni pubblicano il Piano (e i relativi aggiornamenti) entro il 31 gennaio di ogni anno sul proprio sito istituzionale e lo inviano al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio, per la pubblicazione sul relativo portale.

Il comma 5 demanda ad uno o più regolamenti governativi (decreti del Presidente della Repubblica), previa intesa in sede di Conferenza unificata, l'individuazione degli adempimenti assorbiti nel Piano, pertanto da ritenersi abrogati nella loro previsione originaria. Il termine per l'adozione di tali atti è: entro centoventi giorni dall'entrata in vigore del presente decreto-legge.

La mancata adozione del Piano è oggetto di sanzioni, delle quali tratta il comma 7.

In particolare, trovano applicazione in tal caso le sanzioni previste (lì con riferimento al Piano della performance) dall'articolo 10, comma 5, del decreto legislativo n. 150 del 2009. Vale a dire è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti che risultino avere concorso alla mancata adozione del Piano, per omissione o inerzia nell'adempimento dei propri compiti.

Né l'amministrazione può procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati.

Nei casi poi in cui la mancata adozione del Piano dipenda da omissione o inerzia dell'organo di indirizzo politico-amministrativo della singola amministrazione, l'erogazione dei trattamenti incentivanti e delle premialità è fonte di responsabilità amministrativa del titolare dell'organo che ne abbia dato disposizione e che abbia concorso alla mancata adozione del Piano.

Ancora il comma 7 tiene ferma l'applicazione delle sanzioni previste dall'articolo 19, comma 5, lettera b) del decreto-legge n. 90 del 2014 - il quale dispone l'applicazione - salvo che il fatto costituisca reato - di una sanzione amministrativa non inferiore nel minimo a 1.000 euro e non superiore nel massimo a 10.000 euro, nel caso in cui il soggetto obbligato ometta l'adozione dei piani triennali di prevenzione della corruzione e di trasparenza.

Al comma 8 si prevede che gli enti locali con meno di 15.000 abitanti provvedano al monitoraggio dell'attuazione del presente articolo circa la pianificazione integrata di attività e di organizzazione, nonché al monitoraggio delle performance organizzative, anche attraverso l'individuazione di un ufficio associato, tra quelli esistenti in ambito provinciale e metropolitano, secondo le indicazioni delle Assemblee dei sindaci e delle Conferenze metropolitane.

Art. 6-bis. Disposizioni in materia di segretari comunali

1. Al fine di sopperire con urgenza all'attuale carenza di segretari comunali iscritti all'Albo, considerata anche la necessità di rafforzare la capacità funzionale degli enti locali connessa agli interventi previsti nel PNRR, a decorrere dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, le assunzioni di segretari comunali e provinciali sono autorizzate con le modalità di cui all' articolo 66, comma 10, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, per un numero di unità pari al 100 per cento di quelle cessate dal servizio nel corso dell'anno precedente. Conseguentemente, dalla medesima data, il comma 6 dell'articolo 14 del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, è abrogato.

SCHEDA DI LETTURA

L'articolo 6-bis, inserito in prima lettura dal Senato, reca un'autorizzazione legislativa all'assunzione di segretari comunali e provinciali in numero pari al 100 per cento delle unità di personale cessate dal servizio nel 2020.

L'articolo, che consta di un unico comma, nello specifico, è finalizzato a sopperire all'attuale carenza di segretari comunali iscritti all'Albo, anche alla luce della necessità di rafforzare la capacità funzionale degli enti locali connessa agli interventi previsti nel PNRR.

La disposizione decorre dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto.

Si precisa che ai sensi del primo periodo del comma 1, le "assunzioni di segretari comunali e provinciali" (al riguardo pare opportuno un coordinamento con la rubrica in cui si fa riferimento solo ai "segretari comunali") avvengono sulla base delle modalità di cui all'articolo 66, comma 10, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112 (convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133).

Ai sensi del citato articolo 66, comma 10, del DL 112/2008, le assunzioni sono autorizzate secondo le modalità di cui all'articolo 35, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni, previa richiesta delle amministrazioni interessate, corredata da analitica dimostrazione delle cessazioni avvenute nell'anno precedente e delle conseguenti economie e dall'individuazione delle unità da assumere e dei correlati oneri, asseverate dai relativi organi di controllo.

Ai sensi dell'articolo 35, comma 4, del decreto legislativo n.165/2001, le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione o ente sulla base del piano triennale dei fabbisogni e con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono autorizzati l'avvio delle procedure concorsuali e le relative assunzioni del personale delle amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, delle agenzie e degli enti pubblici non economici.

Si segnala peraltro che è stato recentemente adottato il DPCM 21 giugno 2021 di autorizzazione al Ministero dell'interno (in qualità di ex Agenzia autonoma per la gestione

dell'albo dei segretari comunali e provinciali -AGES) ad avviare procedure concorsuali per 174 segretari comunali, in attesa di registrazione presso la Corte dei conti.

Come si legge nelle premesse del medesimo DPCM, il Ministero dell'interno (con decreto prefettizio 19 dicembre 2020, n.15638) ha comunicato che la carenza di segretari comunali e provinciali è pari a 2.509 unità (derivanti dalla differenza fra le 5.020 sedi di segreteria e i 2.511 segretari in servizio).

L'articolo in esame dispone infine la soppressione del comma 6 dell'articolo 14 del decreto legge 6 luglio 2012, n.95 (convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135) ai sensi del quale le assunzioni dei segretari comunali e provinciali sono autorizzate per un numero di unità non superiore all'80 per cento di quelle cessate dal servizio nel corso dell'anno precedente (mentre come detto ai sensi del primo periodo della disposizione in esame detta percentuale è pari al 100 per cento).

Art. 9. Conferimento di incarichi di collaborazione per il supporto ai procedimenti amministrativi connessi all'attuazione del PNRR

1. Con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, adottato su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, con il Ministro per gli affari regionali e le autonomie e con il Ministro per il Sud e la coesione territoriale, previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, fatte salve le assunzioni a tempo determinato di cui all'articolo 1, commi 1 e 4, per il conferimento, ai sensi dell'articolo 1, comma 5, lettera a), da parte delle regioni, delle province autonome di Trento e di Bolzano e degli enti locali, di incarichi di collaborazione a professionisti ed esperti, nel numero massimo complessivo di mille unità, per il supporto ai predetti enti nella gestione delle procedure complesse, tenendo conto del relativo livello di coinvolgimento nei procedimenti amministrativi connessi all'attuazione del PNRR, sono ripartite le risorse finanziarie nel limite massimo di euro 38.800.000 per l'anno 2021, di euro 106.800.000 per ciascuno degli anni 2022 e 2023 e di euro 67.900.000 per l'anno 2024.

2. I reclutamenti di cui al comma 1 sono autorizzati subordinatamente all'approvazione del PNRR da parte della Commissione europea. Ai relativi oneri pari a euro 38.800.000 per l'anno 2021, euro 106.800.000 per ciascuno degli anni 2022 e 2023 ed euro 67.900.000 per l'anno 2024, si provvede a valere sul Fondo di rotazione per l'attuazione del Next Generation EU-Italia di cui all'articolo 1, comma 1037, della legge 30 dicembre 2020, n. 178, secondo le modalità di cui ai commi da 1038 a 1050 del medesimo articolo 1.

SCHEDA DI LETTURA

A beneficiare della disposizione sono le Regioni, le Province autonome (queste ultime sono state inserite in prima lettura) e gli "enti locali".

Il riferimento all'art. 1, comma 5, lettera a) del presente decreto (si veda in proposito la relativa scheda del presente Dossier) implica che gli incarichi di collaborazione di cui gli enti territoriali potranno avvalersi ai sensi della disposizione in commento devono essere conferiti ai soggetti iscritti nell'istituendo elenco dei professionisti ed esperti, presso il Dipartimento della funzione pubblica. Gli incarichi sono attribuiti sulla base di contratti individuali di lavoro autonomo ai sensi dell'art. 7, comma 6, del D.lgs. n. 165 del 2001.

Tale ultima disposizione fa riferimento ad esperti di particolare e comprovata specializzazione cui possono essere conferiti incarichi di collaborazione per specifiche esigenze cui non si può far fronte con personale in servizio, nel rispetto di specifici presupposti di legittimità.

Si segnala che le relazioni illustrativa e tecnica non forniscono elementi informativi dai quali evincere la ragione per cui i finanziamenti siano previsti sino al 2024, e non per tutta la durata del PNRR, tenuto anche conto che l'art. 1, comma 2, del provvedimento in esame dispone che i contratti di collaborazione (così come peraltro quelli di lavoro a tempo determinato) attivabili da parte delle amministrazioni titolari di interventi previsti nel PNRR "possono essere stipulati per un periodo anche superiore ai trentasei mesi, ma non eccedente la durata di attuazione dei progetti di competenza delle singole amministrazioni e comunque non oltre il 31 dicembre 2026".

Dai predetti documenti non sono altresì verificabili la congruità del numero massimi di incarichi conferibile (pari a mille) rispetto alle effettive esigenze degli enti territoriali interessati, né infine i contorni delle "procedure complesse", rispetto a quelle che non rivestono tale caratteristica e per le quali non sono attivabili le anzidette collaborazioni.

Si valuti l'opportunità di un approfondimento in proposito.

Il riparto delle predette risorse finanziarie agli enti territoriali beneficiari è effettuato con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, avendo riguardo al relativo livello di coinvolgimento nei procedimenti amministrativi connessi all'attuazione del PNRR. Il d.P.C.m. è adottato: i) su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione; ii) di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e con il Ministro per gli affari regionali e le autonomie e con il Ministro per il sud e la coesione territoriale; iii) previa intesa in sede di Conferenza unificata.

La disposizione non prevede alcun termine per l'adozione del d.P.C.m., neanche di tipo mobile (come potrebbe essere se fosse ad esempio ancorato alla data di approvazione del PNRR da parte dell'Unione europea, v. infra).

Il comma 2: i) specifica che il reclutamento dei soggetti cui conferire i predetti incarichi di collaborazione è subordinato all'approvazione del PNRR da parte della Commissione europea; ii) individua la copertura finanziaria dell'articolo stabilendo che ai richiamati oneri si provvede a valere sul Fondo di rotazione per l'attuazione del Next Generation EU-Italia.

Si ricorda che la legge di bilancio 2021 (l. n. 178/2020), all'art.1, comma 1037, ha istituito il Fondo di rotazione per l'attuazione del Next Generation EU-Italia, nello stato di previsione del Ministero dell'economia e delle finanze. Il Fondo, con una dotazione di 32.766,6 milioni di euro per l'anno 2021, di 40.307,4 milioni per l'anno 2022 e di 44.573 milioni per l'anno 2023, costituisce un'anticipazione dello Stato rispetto ai contributi provenienti dall'Unione europea relativi al medesimo Programma Next generation Eu.

Le risorse del fondo, ai sensi della disciplina recata nei successivi commi della legge di bilancio, sono successivamente versate su due appositi conti correnti infruttiferi aperti presso la Tesoreria centrale dello Stato, denominati, rispettivamente, «Ministero dell'economia e delle finanze - Attuazione del Next Generation EU-Italia - Contributi a fondo perduto» e «Ministero dell'economia e delle finanze - Attuazione del Next Generation EU-Italia - Contributi a titolo di prestito». Le risorse giacenti nei conti correnti infruttiferi sono trasferite, in relazione al fabbisogno finanziario, a ciascuna amministrazione od organismo titolare dei progetti, mediante giroconto su un conto aperto presso la Tesoreria statale.

Le procedure amministrativo-contabili per la gestione delle risorse del Fondo e per la loro rendicontazione sono demandate ad uno o più decreti del Ministro dell'economia e delle finanze, il primo da adottare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge.