

Roma, 3 maggio 2022

Prot. N. 145/2022/SG

*Ai Segretari generali Regionali e Territoriali*

**Oggetto: Decreto legge 36/2022 – Ulteriori misure per l’attuazione del PNRR**

*Care colleghe e cari colleghi,*

vi inviamo, in allegato, il testo del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36 recante “Ulteriori misure urgenti per l’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)” segnalandovi le norme di maggiore interesse per i settori che rappresentiamo.

**Linee di indirizzo per la definizione di nuovi profili professionali (Art. 1)**

L’art. 1, modificando il testo dell’art. 6 ter comma 1 del d.lgs. 165/2001, dispone che con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la Pa di concerto con il Ministro dell’economia e delle finanze, vengano definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale anche con riferimento alla definizione dei nuovi profili professionali individuati dalla contrattazione collettiva, con particolare riguardo all’insieme di conoscenze, competenze, capacità del personale da assumere anche per sostenere la transizione digitale ed ecologica della pubblica amministrazione.

In fase di prima applicazione della norma si prevede l’emanazione di specifiche linee di indirizzo entro il 30 giugno 2022.

**Riforma delle procedure di reclutamento (Artt. 2 e 3)**

L’art. 2 introduce il nuovo art. 35-ter nel corpo del D.lgs. 165/2001 prevedendo che le procedure di reclutamento per assunzioni a tempo indeterminato e a tempo determinato nelle amministrazioni centrali e nelle autorità amministrative indipendenti, **avvengono mediante concorsi pubblici ai quali si accede previa registrazione nel Portale Unico del reclutamento gestito dal Dipartimento della funzione pubblica ([www.InPA.gov.it](http://www.InPA.gov.it)) operativo a partire dal 1° luglio 2022.**

La registrazione è gratuita e può essere realizzata esclusivamente mediante i sistemi di identificazione SPID, CIE, CNS. Le informazioni necessarie per l’iscrizione al Portale, le modalità di accesso e di utilizzo dello stesso da parte delle amministrazioni e quelle per la pubblicazione dei bandi di concorso sono definite entro il 31 ottobre 2022 con protocolli adottati d’intesa tra il Dipartimento della funzione pubblica e ciascuna amministrazione. Il Portale è esteso a Regioni ed enti locali per le rispettive selezioni di personale e le modalità di utilizzo da parte degli enti territoriali sono definite, entro il 31 ottobre 2022, con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, adottato previa intesa in Conferenza unificata.

I bandi per il reclutamento e per la mobilità del personale sono pubblicati sul Portale secondo uno 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.

**Dal 1° novembre 2022 le amministrazioni pubbliche centrali e le autorità amministrative indipendenti utilizzano il Portale per tutte le procedure di assunzione a tempo determinato e indeterminato.**

Ai concorsi banditi prima della data di entrata in vigore del decreto legge 36/2022 (1° maggio 2022) continua ad applicarsi la disciplina vigente alla data di pubblicazione del bando.

L'art. 3 introduce il **nuovo art. 35-quater del D.lgs. 165/2001 finalizzato a semplificare le modalità di reclutamento del personale non dirigenziale**. In particolare la norma dispone che i concorsi pubblici prevedano:

a) l'espletamento di almeno una prova scritta, anche a contenuto teorico-pratico, e di una prova orale, comprendente l'accertamento della conoscenza di almeno una lingua straniera. Le prove di esame sono finalizzate ad accertare il possesso delle competenze, intese come insieme delle conoscenze e delle capacità tecniche o manageriali, che devono essere specificate nel bando e definite in maniera coerente con la natura dell'impiego per il profilo richiesto. Il numero delle prove d'esame e le relative modalità di svolgimento e correzione devono contemperare l'ampiezza e profondità della valutazione delle competenze definite nel bando con l'esigenza di assicurare tempi rapidi e certi di svolgimento del concorso;

b) l'utilizzo di strumenti informatici e digitali e, facoltativamente, lo svolgimento in videoconferenza della prova orale, garantendo comunque l'adozione di soluzioni tecniche che ne assicurino la pubblicità, l'identificazione dei partecipanti, la sicurezza delle comunicazioni e la loro tracciabilità, nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali e nel limite delle pertinenti risorse disponibili a legislazione vigente;

c) che le prove di esame possano essere precedute da forme di preselezione con test predisposti anche da imprese e soggetti specializzati in selezione di personale e possono riguardare l'accertamento delle conoscenze o il possesso delle competenze di cui alla lettera a, indicate nel bando;

d) che i contenuti di ciascuna prova siano disciplinati dalle singole amministrazioni che adottano la tipologia selettiva più pertinente con la tipologia dei posti messi a concorso, prevedendo che per l'assunzione di profili specializzati, oltre alle competenze, siano valutate le esperienze lavorative pregresse e pertinenti. Le amministrazioni possono prevedere che nella predisposizione delle prove le commissioni siano integrate da esperti in valutazione delle competenze e selezione del personale, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica;

e) in sede di bando per i profili, qualificati dalle amministrazioni, ad elevata specializzazione tecnica, una fase di valutazione dei titoli legalmente riconosciuti e strettamente correlati alla natura e alle caratteristiche delle posizioni bandite, ai fini dell'ammissione a successive fasi concorsuali;

f) che i titoli e l'eventuale esperienza professionale, inclusi i titoli di servizio, possano concorrere, in misura non superiore a un terzo, alla formazione del punteggio finale.

Le procedure di reclutamento si svolgono con modalità che ne garantiscano l'imparzialità, l'efficienza, l'efficacia e la celerità di espletamento, che assicurino l'integrità delle prove, la sicurezza e la tracciabilità delle comunicazioni, ricorrendo all'utilizzo di sistemi digitali diretti anche a realizzare forme di preselezione ed a selezioni decentrate, anche non contestuali in relazione a specifiche esigenze o per scelta organizzativa dell'amministrazione precedente. Nelle selezioni non contestuali le amministrazioni assicurano comunque la trasparenza e l'omogeneità delle prove somministrate in modo da garantire il medesimo grado di selettività tra tutti i partecipanti.

Ai concorsi banditi prima della data di entrata in vigore del decreto legge 36/2022 (1° maggio 2022) continua ad applicarsi la disciplina vigente alla data di pubblicazione del bando.

L'art. 3 comma 6 del decreto legge in commento prevede inoltre che entro il 31 dicembre 2022 con decreto del Presidente della Repubblica su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione vengano aggiornate le disposizioni del DPR 487/1994 (*“Regolamento recante norme sull'accesso agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni e le modalità di svolgimento dei concorsi, dei concorsi unici e delle altre forme di assunzione nei pubblici impieghi”*) attraverso la raccolta organica delle disposizioni regolamentari in modo da garantire la semplificazione e il coordinamento, sotto il profilo formale e sostanziale, delle vigenti discipline in materia di accesso al pubblico impiego.

#### *Mobilità, comandi e distacchi (Art. 6)*

**Anche le procedure per la gestione della mobilità a decorrere dal 1° luglio 2022, sono affidate al Portale della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica ([www.InPA.gov.it](http://www.InPA.gov.it)).** Il nuovo art. 30 comma 1 quater del d.lgs. 165/2001 (introdotto dall'art. 6 del dl 36/2022) prevede che a decorrere dal 1° luglio 2022, in ogni caso di avvio di procedure di mobilità, le amministrazioni provvedono a pubblicare il relativo avviso in una apposita sezione del Portale unico del reclutamento. Il personale interessato a partecipare invia la propria candidatura, per qualsiasi posizione disponibile, previa registrazione nel Portale corredata dal proprio curriculum vitae esclusivamente in formato digitale.

Il nuovo art. 30 comma 1 quinquies del d.lgs. 165/2001 (introdotto sempre dall'art. 6 del dl 36/2022) prevede che **i comandi o distacchi del personale non dirigenziale sono consentiti esclusivamente nel limite del 25 per cento dei posti non coperti all'esito delle procedure di mobilità.** Tale percentuale non si applica ai comandi o distacchi obbligatori, previsti da disposizioni di legge, inclusi quelli relativi agli uffici di diretta collaborazione, nonché a quelli relativi alla partecipazione ad organi, comunque denominati, istituiti da disposizioni legislative o regolamentari che prevedono la partecipazione di personale di amministrazioni diverse, nonché ai comandi presso le sedi territoriali dei ministeri, o presso le Unioni di comuni per i Comuni che ne fanno parte.

L'art. 6 comma 3 prevede che, **fino al 31 dicembre 2022, le amministrazioni possono attivare procedure straordinarie di inquadramento in ruolo in favore del personale che alla data del 31 gennaio 2022 si trovava in posizione di comando o distacco (ad esclusione del personale appartenente al servizio sanitario nazionale)** nel limite del 50 per cento delle vigenti facoltà assunzionali e nell'ambito della dotazione organica. Ai fini di tali procedure - per le quali non è richiesto il nulla osta dell'amministrazione di provenienza - si tiene conto della anzianità maturata in comando o distacco, del rendimento conseguito e della idoneità alla specifica posizione da ricoprire.

**I comandi o distacchi, in corso alla data del 1° maggio 2022, esclusi quelli di cui all'articolo 30, comma 1-quinquies del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (vedi sopra), cessano il 31 dicembre 2022 o alla naturale scadenza, se successiva a tale data, qualora le amministrazioni non attivino le procedure straordinarie di inquadramento** introdotte dall'art. 6 comma 3 del decreto in oggetto.

#### *Proroga dei termini per l'adozione del PIAO (Art. 7)*

L'art. 7 comma 1 lettera a) **proroga dal 30 aprile 2022 al 30 giugno 2022 il termine per l'adozione del Piao (Piano integrato di attività e organizzazione)** ovvero il documento unico programmatico introdotto dall'art. 6 del dl 80/2021 che dovrebbe assorbire il piano della performance, il piano della prevenzione della corruzione e della trasparenza, il piano dei fabbisogni di personale, il POLA e la programmazione dei fabbisogni formativi.

Fino al 30 giugno 2022 dunque, sono sospese le disposizioni in materia di sanzioni per la mancata adozione dei citati documenti programmatici che confluiranno nel Piao.

Si specifica, inoltre, che anche gli enti e le aziende del Ssn dovranno adeguare i rispettivi ordinamenti alle previsioni in materia di PIAO contenute nell'art. 6 del Dl. 80/2021 nonché ai contenuti del Piano tipo che verranno definiti con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, previa intesa in sede di Conferenza unificata

### *Conferimento di incarichi per il PNRR*

L'art. 10, commi 1 e 2, del dl 36/2022 prevede che **fino al 31 dicembre 2026 le amministrazioni titolari di interventi previsti nel Piano nazionale di ripresa e resilienza**, ivi incluse le regioni e gli enti locali, in deroga al divieto di attribuire incarichi retribuiti a lavoratori collocati in quiescenza **possono conferire ai soggetti collocati in quiescenza da almeno due anni incarichi professionali** (ai sensi dell'articolo 7, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165), nei limiti delle risorse finanziarie già destinate per tale finalità nei propri bilanci. A tale personale possono essere conferiti gli incarichi di cui all'articolo 31, comma 8, del decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50 (incarichi di progettazione, coordinamento della sicurezza in fase di progettazione, direzione dei lavori, direzione dell'esecuzione coordinamento della sicurezza in fase di esecuzione, di collaudo, nonché gli incarichi che la stazione appaltante ritenga indispensabili a supporto dell'attività del responsabile unico del procedimento). In presenza di particolari esigenze alle quali non è possibile far fronte con personale in servizio e per il tempo strettamente necessario all'espletamento delle procedure di reclutamento del personale dipendente, è consentito affidare ai soggetti collocati in quiescenza da almeno due anni incarichi professionali anche l'incarico di responsabile unico del procedimento.

**L'art. 10 comma 3 estende anche ai “soggetti attuatori di interventi previsti nel PNRR” la possibilità di avvalersi delle procedure semplificate per le assunzioni a tempo determinato e per il conferimento di incarichi di collaborazione e professionali introdotte dall'art. 1 del decreto legge 80/2021.** Secondo la formulazione originaria della norma tali procedure semplificate erano riservate alle sole amministrazioni “titolari di interventi previsti nel PNRR”.

L'art. 10 comma 4 estende a tutte le amministrazioni pubbliche, al fine di rafforzarne la capacità amministrativa, la possibilità di ricorrere alle modalità di selezione speciali per il conferimento di incarichi professionali, contenute nell'art. 1, commi 5 e ss., del Dl. 80/2021, prima destinate esclusivamente alle amministrazioni titolari di interventi previsti nel PNRR.

**L'art. 11 estende alle Regioni l'applicazione dell'art. 31 bis dl 152/2021, fino ad ora applicabile solo ai Comuni, ovvero la possibilità di assumere con contratto a tempo determinato personale con qualifica non dirigenziale «in possesso di specifiche professionalità» per lo svolgimento delle attività connesse alla attuazione del Pnrr.** Queste assunzioni, di durata anche superiore ai 36 mesi ma comunque non prorogabili oltre il 31 dicembre 2026, possono essere effettuate, come già previsto per i comuni, nel limite di una spesa aggiuntiva non superiore ad un determinato tetto calcolato sulle entrate correnti dell'ultimo triennio al netto del Fondo crediti dubbia esigibilità, e vanno asseverate dai revisori.

Gli oneri per queste assunzioni vanno in deroga sia al tetto di spesa del personale dettato dai commi 557 e seguenti della legge 296/2006, rappresentato dalla spesa sostenuta allo stesso titolo mediamente nel triennio 2011/2013, sia quella di cui all'articolo 33 del d.l. n. 34/2019, cioè quella riferita al calcolo delle capacità assunzionali delle Regioni.

**Proroga dei termini per la stabilizzazione di LSU (Art. 6 comma 8)**

L'art. 6 comma 8 proroga dal 31 marzo 2022 al 30 giugno 2022 la possibilità per le amministrazioni di procedere all'assunzione a tempo indeterminato dei lavoratori socialmente utili e dei lavoratori impegnati in attività di pubblica utilità (art. 1 comma 495, l. 160/2019) in qualità di sovranumerari alla dotazione organica, al piano di fabbisogno del personale ed in deroga ai vincoli assunzionali previsti dalla vigente normativa.

**Aggiornamento dei codici di comportamento e formazione  
in tema di etica pubblica (Art. 4)**

L'art. 4, integrando quanto disposto dall'art. 54 del d.lgs. 165/2001 prevede che entro il 31 dicembre 2022 il codice di comportamento dei dipendenti della pubblica amministrazione (art. 54, D.lgs. 165/2001) venga aggiornato con **una sezione dedicata al corretto utilizzo delle tecnologie e dei mezzi di informazione e social media**, anche al fine di tutelare l'immagine della P.A. Si prevede, inoltre, che **le amministrazioni organizzino per i nuovi assunti un ciclo formativo sui temi dell'etica pubblica e sul comportamento etico**, la cui durata e intensità sono proporzionate al grado di responsabilità e nei limiti delle risorse finanziarie disponibili a legislazione vigente.

**Misure sull'equilibrio di genere (Art. 5)**

L'art. 5 prevede che al fine di dare effettiva applicazione al principio della parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro, le amministrazioni adottino, misure finalizzate ad attribuire vantaggi specifici ovvero evitino o compensino svantaggi nelle carriere al genere meno rappresentato. I criteri di discriminazione positiva devono essere proporzionati allo scopo da perseguire ed adottati a parità di qualifica da ricoprire e di punteggio conseguito nelle prove concorsuali. A tal fine, entro il 30 settembre 2022, il Dipartimento della funzione pubblica, di concerto con il Dipartimento delle pari opportunità, adotta specifiche linee guida.

Fraterni saluti,

Il Segretario Generale

Maurizio Patricioli  


All: Decreto legge 30 aprile 2022, n. 36