

Roma, 10 giugno 2021

Prot. N. 143/2021/SG

Ai Segretari Generali Regionali e Territoriali

Oggetto: Decreto legge 80/2021 cd. “Decreto reclutamento”*Care colleghe e cari colleghi,*

è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il Decreto legge 9 giugno 2021, n. 80 recante “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”, che vi trasmettiamo in allegato.

Il testo si compone di due parti: nella prima parte si rafforza la capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni, attraverso misure speciali per il reclutamento e modifiche legislative per l'accesso alle aree funzionali dei comparti e all'area della dirigenza, prevedendo nuove modalità di progressione verticale fra le aree riservate al personale interno e nuovi criteri per le progressioni orizzontali (all'interno delle aree); nella seconda parte trovano posto misure sulle assunzioni per l'attuazione del PNRR per l'innovazione e la transizione digitale, per il rafforzamento dell'Agazia per l'Italia Digitale e per il potenziamento della giustizia ordinaria e amministrativa, nell'ambito dell'attuazione delle missioni del PNRR.

In via preliminare rileviamo come le misure varate dal Governo per l'attuazione del PNRR, al cui successo restano legate le possibilità di rilancio del nostro sistema economico e sociale avrebbero dovuto limitarsi a prevedere modalità e strumenti straordinari ed urgenti di reclutamento per sopperire ai fabbisogni di professionalità delle pubbliche amministrazioni, stremate da anni di reiterati blocchi delle assunzioni e dei turnover. Si è scelto, invece, di intervenire sulle materie di competenza della contrattazione collettiva, come l'Ordinamento professionale e le procedure di valorizzazione professionale ed economica dei dipendenti, disattendendo, così, sia alcuni degli impegni assunti dal Governo nel Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale, firmato lo scorso 10 marzo, sia i contenuti dell'atto di indirizzo stesso per la contrattazione, proprio mentre il negoziato per il primo dei CCNL (quello relativo al comparto delle funzioni centrali) è in corso.

Molte delle norme previste chiamano in causa il ruolo della contrattazione collettiva a cui spetterà di tradurre nei CCNL l'applicazione delle norme previste dal decreto legge.

Mentre si affida alla contrattazione collettiva la definizione delle modalità utili al superamento del tetto per i trattamenti economici accessori, previsto dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs 75/2017, si disegna un perimetro di vincoli molto stringenti in materia di ordinamento professionale e progressioni fra le aree e all'interno delle aree, prevedendo che la contrattazione stessa debba istituire una nuova area di inquadramento del personale di alta specializzazione. Vengono, inoltre, definiti i requisiti utili per il passaggio tra le aree e i criteri per le progressioni economiche orizzontali.

Le misure introducono, fatta salva una riserva di almeno il 50% delle posizioni disponibili riservate all'esterno, nuove opportunità di passaggio fra le aree funzionali dei comparti che avverranno con *“procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni di servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli professionali e di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti”*. Inoltre, le progressioni economiche orizzontali all'interno della stessa area dovranno avvenire in funzione delle capacità culturali e professionali, dei risultati conseguiti e attraverso l'attribuzione di fasce di merito, tutte materie attualmente oggetto della contrattazione collettiva integrativa, eliminando qualunque riferimento alla esperienza professionale. Tale impostazione, se non opportunamente emendata, rimette interamente, tramite il processo valutativo, alla discrezionalità delle amministrazioni la definizione dei criteri per il passaggio all'interno delle aree e fra le aree, limitando così le prerogative della contrattazione collettiva e le possibilità di valorizzazione delle esperienze e delle competenze acquisite.

Per quanto riguarda l'accesso alla dirigenza si prevede, fatta salva la percentuale non inferiore al cinquanta per cento dei posti da ricoprire destinata al corso-concorso selettivo di formazione bandito dalla Scuola nazionale dell'amministrazione, una quota del 30% dei posti residui disponibili da riservare in ciascuna pubblica amministrazione al personale in servizio a tempo indeterminato, in possesso dei titoli di studio previsti a legislazione vigente e sulla base di procedure basate su valutazione del merito e delle competenze. Le amministrazioni pubbliche impegnate nell'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza potranno raddoppiare gli attuali tetti percentuali di cui all'articolo 19, commi 5-bis e 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con il ricorso a dirigenti esterni ai fini della copertura delle posizioni dirigenziali vacanti relative ai compiti strettamente e direttamente funzionali all'attuazione degli interventi del Piano.

L'introduzione di una riserva del 30% destinata al personale già in servizio, in possesso dei titoli e dell'esperienza richiesta, ai fini dell'accesso alla dirigenza, corrisponde alla necessità di valorizzare le esperienze e le competenze organizzative già presenti nelle amministrazioni ed è una misura sicuramente positiva, anche se non viene previsto alcun coinvolgimento delle organizzazioni sindacali rappresentative della dirigenza nella fissazione dei criteri di valutazione dell'attività svolta, dei titoli professionali, di studio e specializzazione ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso alla qualifica dirigenziale, coinvolgimento che sarebbe quanto mai opportuno per rafforzare la trasparenza di tali procedure. Per quanto riguarda l'allargamento della facoltà assunzionali a tempo determinato dei dirigenti esterni all'amministrazione, non reclutati tramite concorso, il coordinamento nazionale della dirigenza della Cisl Fp si è già pronunciato negativamente circa l'ipotesi di raddoppiare la quota di dirigenti pubblici esterni che possono essere nominati senza concorso (modificando l'art. 19 c.6 del D.lgl 165/2001, che già regola la fattispecie con il 10 e 8 per cento delle dotazioni organiche dei dirigenti di prima e seconda fascia). Ulteriore perplessità deriva anche dall'ipotesi di svincolare tale assunzione da una previa verifica sull'inesistenza di un'adeguata qualificazione professionale nell'ambito del personale dirigenziale già presente nei ruoli delle Amministrazioni, non considerando la professionalità e le competenze dei dirigenti in servizio nella P.A. Pure se la deroga resta legata a caratteristiche contingenti e di necessità (PNRR), questa modifica lede anche l'interesse di tutti coloro che attendono da tempo i concorsi pubblici per la dirigenza.

Continuiamo a sostenere che, per guidare il processo di rinnovamento delle pubbliche amministrazioni, occorra rafforzare il dialogo sociale, la contrattazione e la partecipazione, strumenti che restano fondamentali per motivare, coinvolgere attivamente e valorizzare la professionalità, l'esperienza e le competenze acquisite dai lavoratori e dalle lavoratrici.

Non ci può essere nessuna riforma utile per i cittadini se non si riconosce l'impegno di tutti coloro che già lavorano nelle pubbliche amministrazioni, se non si valorizzano esperienze maturate e competenze acquisite.

L'attuazione del Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale resta per noi il riferimento utile per guidare qualunque percorso di innovazione e riforma delle pubbliche amministrazioni, il che richiede la coerenza del Governo firmatario di rafforzare le modalità di confronto con le OO.SS. e di valorizzare la contrattazione e la partecipazione nei processi di miglioramento e cambiamento dell'organizzazione del lavoro e di aggiornamento della disciplina del rapporto di lavoro.

Su questi principi, forti del sostegno e dell'impegno profuso dalla nostra Confederazione, continueremo ad incalzare Governo e Parlamento affinché gli interventi legislativi non invadano il campo della contrattazione collettiva e questa torni a poter svolgere un ruolo da protagonista nei processi regolativi del lavoro pubblico e lavoreremo per determinare, nell'iter di conversione in legge del provvedimento, le condizioni utili per modificarlo.

Di seguito riportiamo una sintesi dei principali contenuti del testo.

Art. 1 - Reclutamento e conferimento incarichi professionali per l'attuazione del PNRR da parte delle pubbliche amministrazioni

Le amministrazioni titolari di interventi previsti dal Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), possono assumere personale specificamente destinato alla realizzazione dei medesimi progetti, anche conferendo incarichi professionali, nei limiti degli importi previsti dalle corrispondenti voci di costo del quadro economico del progetto e in deroga ai tetti di spesa sui contratti flessibili previsti dall'art. 9 comma 28 del decreto legge 78/2010.

Tali spese sono preventivamente verificate da parte dell'amministrazione centrale titolare dell'intervento, di concerto con il Dipartimento della ragioneria generale dello Stato - Servizio centrale per il PNRR del Ministero dell'economia e delle finanze.

L'art. 1 prevede che le amministrazioni **possono stipulare contratti di lavoro a tempo determinato e contratti di collaborazione 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 oltre il **31 dicembre 2026**. E' ammesso il rinnovo o la proroga, anche per una durata diversa da quella inizialmente prevista, per non più di una volta. Il mancato raggiungimento degli obiettivi, intermedi e finali, previsti dal progetto, costituisce giusta causa di recesso dell'amministrazione dal contratto ai sensi dell'art. 2119 del codice civile.

Al fine di valorizzare l'esperienza professionale maturata nei rapporti di lavoro a tempo determinato per l'attuazione dei progetti del PNRR e quella del personale assunto a tempo determinato in possesso di un'alta specializzazione, **le amministrazioni prevedono nei bandi di concorso per il reclutamento di personale a tempo indeterminato una riserva di posti non**

superiore al cinquanta per cento destinata al predetto personale che, alla data di pubblicazione del bando, abbia svolto servizio per almeno trentasei mesi. Le procedure concorsuali relative al reclutamento di personale con contratto a tempo determinato possono svolgersi mediante le modalità digitali, decentrate e semplificate di cui all'articolo 10, comma 1, lettera c), del D.l. 44/2021, prevedendo, oltre alla valutazione dei titoli, 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.

Il Dipartimento della funzione pubblica attraverso il portale del reclutamento (art. 3, comma 7, della l. 56/2019) istituisce **due distinti elenchi** ai quali possono iscriversi:

- a) professionisti ed esperti per il conferimento incarichi di collaborazione con contratto di lavoro autonomo di cui all'articolo 7, comma 6, del D.lgs. 165/2001
- b) personale in possesso di un'alta specializzazione per l'assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato.

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 sessanta giorni dall'entrata in vigore del decreto (10 agosto 2021), previa intesa con la Conferenza unificata.

Incarichi di collaborazione con contratto di lavoro autonomo

L'art. 1 comma 7 indica i requisiti per l'iscrizione nell'elenco per il conferimento degli incarichi di collaborazione con contratto di lavoro autonomo:

- a) almeno cinque anni di permanenza nel relativo albo, collegio o ordine professionale comunque denominato;
- b) essere iscritto al rispettivo albo, collegio o ordine professionale comunque denominato;
- c) non essere in quiescenza.

Ai fini dell'attribuzione di uno specifico punteggio agli iscritti, vengono valorizzate 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. Le amministrazioni, sulla base delle professionalità che necessitano acquisire, invitano, in ordine di graduatoria, almeno tre professionisti o esperti tra quelli iscritti nel relativo elenco e li sottopongono ad un colloquio selettivo per il conferimento degli incarichi di collaborazione.

Contratti a tempo determinato per alta specializzazione

Il diritto all'inserimento negli elenchi di personale in possesso di un'alta specializzazione sorge solo in seguito allo svolgimento di procedure idoneative, con previsione della sola prova scritta,

secondo le modalità previste dall'articolo 10 del decreto legge 1° aprile 2021, n. 44. Tale selezione, dunque, configura 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.

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:

a) dottorato di ricerca;

b) documentata esperienza professionale di lavoro subordinato, di durata almeno triennale, maturata presso enti e organismi internazionali ovvero presso organismi dell'Unione Europea.

Per quanto attiene al trattamento economico fondamentale e accessorio e ogni altro istituto contrattuale, il personale assunto a tempo determinato in possesso di un'alta specializzazione professionale è equiparato al profilo dell'Area III, posizione economica F3, del CCNL Funzioni centrali, sezione Ministeri. Ove necessario, si applicano le tabelle di corrispondenza tra i livelli economici di inquadramento o inquadramento corrispondente secondo le tabelle di equivalenza utilizzate per altre aree o altri comparti contrattuali.

Le amministrazioni possono assumere a tempo determinato anche mediante utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti anche di concorsi a tempo determinato e in tale ipotesi non si applicano le disposizioni del T.U. del pubblico impiego in materia di previo ricollocamento del personale in disponibilità.

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

L'art. 2 consente l'attivazione di **specifici progetti di formazione e lavoro nelle pubbliche amministrazioni per l'acquisizione, attraverso contratti di apprendistato (artt. 44 e 45 del D.lgs. 81/2015), di competenze di base e trasversali, nonché per l'orientamento professionale da parte di diplomati che non accedono a percorsi universitari e di studenti universitari compresi gli studenti iscritti a master di secondo livello, corsi di specializzazione e percorsi di dottorato di ricerca.**

Tali progetti, nelle more della disciplina dell'applicazione del contratto di apprendistato per il pubblico impiego (ex art. 47 comma 6 del d.lgs. 81/2015), possono essere attivati con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, il Ministro della istruzione e il Ministro della università e della ricerca, previa intesa con la Conferenza unificata.

Art. 3, comma 1 - Misure per la valorizzazione del personale e per il riconoscimento del merito

Viene integralmente riscritto l'art. 52 del D.lgs. 165/2001 apportando le seguenti modifiche:

- i dipendenti pubblici sono inquadrati in **almeno tre distinte aree funzionali** (esclusi dirigenti e personale docente della scuola, delle accademie, conservatori e istituti assimilati);
- la contrattazione collettiva individua, a valere sulle facoltà assunzionali, **una ulteriore area per l'inquadramento del personale di alta specializzazione;**

- le progressioni all'interno della stessa area avvengono secondo principi di selettività, in funzione delle capacità culturali e professionali, della qualità dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito;
- fatta salva una riserva di almeno il cinquanta per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni fra le aree avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni di servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli professionali e di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti.

Art. 3 comma 2 - Superamento del tetto sui fondi decentrati ex art. 23 comma 2 d.lgs. 75/2017

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.**

Art. 3 comma 3 - Accesso alla dirigenza pubblica

Vengono apportate alcune modifiche alla procedura di reclutamento dei dirigenti. Integrando l'art. 28 del d.lgs. 165/2001 si prevede che, in aggiunta all'accertamento delle conoscenze delle materie disciplinate dal decreto del Presidente della Repubblica 9 maggio 1994, n. 487, i bandi devono definire le aree di competenza osservate e prevedere la valutazione delle capacità, attitudini e motivazioni individuali, anche attraverso prove, scritte o orali, finalizzate alla loro osservazione e valutazione comparativa, definite secondo metodologie e standard riconosciuti.

Fatta salva la percentuale non inferiore al cinquanta per cento dei posti da ricoprire, destinata al corso-concorso selettivo di formazione bandito dalla Scuola nazionale dell'amministrazione, ai fini delle assunzioni dei dirigenti, **una quota non superiore al trenta 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.** Tale personale 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, della tipologia e del numero 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.

L'art. 1 comma 13 dispone che le amministrazioni pubbliche impegnate nell'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza, **possono derogare, fino a raddoppiarle,** le percentuali di cui all'articolo 19, commi 5-bis e 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.

Di conseguenza, gli incarichi dirigenziali possono essere conferiti entro il limite del 30 per cento (anziché il 15 per cento) della dotazione organica dei dirigenti appartenenti alla prima fascia e del 20 per cento (anziché il 10 per cento) della dotazione organica di quelli appartenenti alla seconda fascia (art. 19, comma 5-bis, D.lgs. 165/2001).

Inoltre, tali incarichi sono conferiti, fornendone esplicita motivazione, anche a persone di particolare e comprovata qualificazione professionale, non rinvenibile nei ruoli dell'Amministrazione, nelle nuove percentuali del 20 per cento (anziché 10 per cento) della dotazione organica dei dirigenti appartenenti alla prima fascia e del 16 per cento (anziché 8 per cento) della dotazione organica di quelli appartenenti alla seconda fascia.

In alternativa le amministrazioni, sempre in deroga ai limiti percentuali previsti dall'articolo 19, commi 5-bis e 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono conferire gli incarichi dirigenziali di cui all'articolo 8, comma 1, del decreto-legge 31 maggio 2021, n. 77. Questa norma prevede che ciascuna amministrazione centrale titolare di interventi previsti nel PNRR nell'ambito della propria autonomia organizzativa, individui, tra quelle esistenti, la struttura di livello dirigenziale generale di riferimento ovvero istituisca 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.

In entrambe le ipotesi gli incarichi disciplinati dall'art. 1 comma 15 rimangono in vigore fino alla loro naturale scadenza e comunque non oltre il 31 dicembre 2026.

Art. 3 comma 7 - Mobilità volontaria

L'art. 3, comma 7, introduce un'importante novità in materia di mobilità volontaria **abrogando il nulla osta** previamente richiesto all'amministrazione di appartenenza affinché il lavoratore possa trasferirsi in mobilità volontaria presso un'altra amministrazione.

Con le modifiche apportate all'art. 30 del D.lgs. 165/2001, il previo assenso dell'amministrazione di appartenenza continua ad essere richiesto solo per il personale delle aziende e degli enti del Ssn. Nelle restanti amministrazioni, invece, il previo assenso dell'amministrazione di appartenenza è richiesto solo nel caso in cui si tratti di posizioni motivatamente infungibili, di personale assunto da meno di tre anni o qualora la suddetta amministrazione di appartenenza abbia una carenza di organico superiore al 20 per cento nella qualifica corrispondente a quella del richiedente. Salvo che per il personale delle aziende e degli enti del Ssn viene ammessa la possibilità di differire, per motivate esigenze organizzative, il passaggio diretto del dipendente fino ad un massimo di 60 giorni dalla ricezione dell'istanza di mobilità volontaria.

Art. 3 comma 8 – Valutazione del titolo di dottore di ricerca

Tra i principi ai quali devono confermarsi le procedure di reclutamento delle amministrazioni l'art. 35 del d.lgs. 65/2001, come riscritto, conferma la possibilità di richiedere, tra i requisiti previsti per specifici profili o livelli di inquadramento, il possesso del titolo di dottore di ricerca ma viene meno l'obbligo di renderlo oggetto di valutazione prioritaria tra i titoli rilevanti ai fini del concorso.

Si prevede che in tali casi, le procedure individuano tra le aree dei settori scientifico-disciplinari afferenti al titolo di dottore di ricerca, quelle pertinenti alla tipologia del profilo o livello di inquadramento.

Art. 6 - Piano integrato di attività e organizzazione

Le pubbliche amministrazioni con più di 50 dipendenti entro il 31 dicembre 2021 adottano il Piano integrato di attività e organizzazione per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese di procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso.

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;
- 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 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) 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, sia 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);
- d) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di 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.

Infine, il Piano definisce le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti.

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

Entro sessanta giorni dall'entrata in vigore del decreto legge con uno o più decreti del Presidente della Repubblica, adottati previa intesa in sede di Conferenza unificata sono individuati e abrogati gli adempimenti relativi ai piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione.

Art. 7/ 8/9 - Reclutamento di personale a supporto del sistema di coordinamento, gestione, attuazione, monitoraggio e controllo del PNRR

Art. 7

Per la realizzazione del sistema di coordinamento, gestione, attuazione, monitoraggio e controllo del PNRR, entro 30 giorni dall'entrata in vigore del decreto legge 81/2021, il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri indice un concorso pubblico, per titoli e esame orale, per il reclutamento **di un contingente complessivo di 500 unità di personale non dirigenziale a tempo determinato per un periodo anche superiore a 36 mesi, ma non eccedente la durata di completamento del PNRR e comunque non oltre il 31 dicembre 2026, da inquadrare nell'Area III, posizione economica F1**, nei profili professionali economico, giuridico, informatico, statistico-matematico, ingegneristico gestionale, delle quali 80 unità da assegnare al Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della ragioneria generale dello Stato, che ne cura la formazione, e da ripartire con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, adottato su proposta del Ministro dell'economia e delle finanze, tra le amministrazioni centrali titolari degli interventi del PNRR, individuate dal medesimo decreto del Presidente del Consiglio dei ministri.

La selezione del personale è svolta con modalità digitali, decentrate e semplificate. Le amministrazioni possono procedere alle predette assunzioni anche mediante utilizzo delle vigenti graduatorie di concorsi pubblici. Le graduatorie del concorso rimangono efficaci per la durata di attuazione del PNRR e sono oggetto di scorrimento in ragione di motivate esigenze fino a ulteriori 300 unità a valere sulle vigenti facoltà assunzionali.

Art. 8

- Per le attività di monitoraggio e rendicontazione del PNRR, il Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato può avvalersi di un contingente di esperti di comprovata qualificazione professionale fino a un importo massimo di euro 50.000 lordi annui per singolo incarico, entro il limite di spesa complessivo di euro 167.000 per l'anno 2021 e di euro 500.000 per ciascuno degli anni dal 2022 fino al 2026.
- Le restanti amministrazioni possono avvalersi di un contingente di esperti di comprovata qualificazione professionale nelle materie oggetto degli interventi per un importo massimo di 50.000 euro lordi annui per singolo incarico, entro il limite di spesa complessivo di euro 2.668.000 per l'anno 2021 e di euro 8.000.000 per ciascuno degli anni dal 2022 al 2026 da ripartire con successivo decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro dell'economia e delle finanze. Gli incarichi sono conferiti per la durata massima di 36 mesi.
- Per fare fronte alle maggiori responsabilità connesse con le funzioni di supporto ai compiti di audit del PNRR assegnate alle Ragionerie territoriali dello Stato e del sostegno ai competenti uffici del Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato per l'attività di monitoraggio e controllo del PNRR, sono istituite **sette posizioni dirigenziali di livello generale**, destinate alla direzione delle Ragionerie territoriali di Milano, Venezia, Bologna, Roma, Napoli, Bari e

Palermo, ed **una posizione di funzione dirigenziale di livello non generale** destinata alla Ragioneria territoriale di Roma, nell'ambito del Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato

Art. 9

- Con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, adottato di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e con il Ministro per gli affari regionali e le autonomie, previa intesa in Conferenza unificata sono ripartite le risorse finanziarie nel limite massimo di 165 milioni di euro, per il conferimento da parte di regioni ed enti locali, di incarichi di collaborazione a professionisti ed esperti, nel numero massimo di **mille unità** per il supporto alle predetti enti nella gestione delle procedure complesse.

Art. 10 - Assunzioni legate alla transizione al digitale

Al fine di attuare gli interventi di digitalizzazione, innovazione e sicurezza nella pubblica amministrazione previsti nell'ambito del PNRR, presso la struttura della Presidenza del Consiglio dei ministri competente per l'innovazione tecnologica e la transizione digitale, opera, fino al 31 dicembre 2026, un apposito contingente massimo di trecentotrentotto unità, composto da esperti in possesso di specifica ed elevata competenza almeno triennale nello sviluppo e gestione di processi complessi di trasformazione tecnologica e digitale, nonché di significativa esperienza almeno triennale in tali materie, ovvero anche da personale non dirigenziale, collocato fuori ruolo o in posizione di comando o altra analoga posizione, prevista dagli ordinamenti di appartenenza, proveniente da pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

L'AgiD è autorizzata ad assumere con contratto di lavoro a tempo determinato per un periodo anche superiore a trentasei mesi, ma non eccedente la durata di completamento del PNRR e comunque non oltre il 31 dicembre 2026, un contingente di personale massimo di 67 unità dell'Area III, posizione economica F1.

I suddetti reclutamenti sono autorizzati subordinatamente all'approvazione del Piano Nazionale per la Ripresa e la Resilienza da parte della Commissione europea.

Articoli da 11 a 19 - Misure urgenti per la giustizia ordinaria e amministrativa

Per favorire la piena operatività delle strutture organizzative denominate ufficio per il processo, (costituite ai sensi dell'articolo 16-octies del decreto-legge 18 ottobre 2012, n. 179) e assicurare la celere definizione dei procedimenti giudiziari, l'art. 11 comma 1 prevede che **il Ministero della giustizia** richieda alla Commissione Interministeriale RIPAM, che può avvalersi di Formez PA, di avviare procedure di reclutamento nel periodo 2021-2024, in due scaglioni, di **un contingente massimo di 16.500 unità di addetti all'ufficio per il processo**, con contratto di lavoro a tempo determinato della durata massima di due anni e sette mesi per il primo scaglione e di due anni per il secondo. Al fine di supportare le linee di progetto di competenza della Presidenza del Consiglio dei Ministri ricomprese nel PNRR **la Giustizia amministrativa, per assicurare la celere definizione dei processi pendenti alla data del 31 dicembre 2019, è autorizzata ad avviare le procedure di reclutamento, in due scaglioni, di un contingente massimo di 326 unità di addetti all'ufficio per il processo**, con contratto di lavoro a tempo determinato, non rinnovabile, della durata massima di

due anni e sei mesi. Per quanto attiene al trattamento economico fondamentale ed accessorio e ad ogni istituto contrattuale relativo al personale da assumere nella giustizia ordinaria ai sensi dell'art. 11 comma 1, gli addetti all'ufficio per il processo sono equiparati ai profili dell'area III, posizione economica F1. Il Ministero della giustizia, sentite le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, può stabilire, anche in deroga a quanto previsto dalla contrattazione collettiva, particolari forme di organizzazione e di svolgimento della prestazione lavorativa, con riferimento al lavoro agile e alla distribuzione flessibile dell'orario di lavoro.

L'art. 13 prevede che al fine di assicurare la piena operatività dell'ufficio per il processo e di supportare le linee di progetto di competenza del Ministero della giustizia ricomprese nel PNRR, il Ministero della giustizia richiede di avviare le procedure di reclutamento tramite concorso per titoli e prova scritta, alla Commissione Interministeriale RIPAM, che può avvalersi di Formez PA in relazione a profili professionali non ricompresi tra quelli ordinariamente previsti nell'Amministrazione giudiziaria, nel periodo 2021-2026, con contratto di lavoro a tempo determinato della durata massima di trentasei mesi, con decorrenza non anteriore al 1° gennaio 2022, per un **contingente massimo di 5.410 unità di personale amministrativo non dirigenziale**. Il Ministero della giustizia, sentite le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, può stabilire, anche in deroga a quanto previsto dalla contrattazione collettiva, particolari forme di organizzazione e di svolgimento della prestazione lavorativa, con riferimento al lavoro agile e alla distribuzione flessibile dell'orario di lavoro.

L'art. 14 disciplina varie modalità di reclutamento, differenziate a seconda dei profili professionali previsti.

L'art. 15, per il personale assunto ai sensi degli articoli 11 e 13 del decreto legge 80/2021 introduce un vincolo di permanenza nella sede di assegnazione per l'intera durata del contratto a tempo determinato. Per la Giustizia ordinaria, avuto riguardo alla articolazione su base distrettuale della procedura di reclutamento e alla necessità di garantire il raggiungimento degli obiettivi e il rispetto dei tempi previsti dal PNRR, ogni forma di mobilità interna su domanda del dipendente, fondata su circostanze sopravvenute successivamente all'assegnazione della sede, si intende comunque riferita ad uffici situati nel medesimo distretto in cui è situata la sede di prima assegnazione. Al momento della assegnazione della sede ai vincitori del concorso nei singoli profili, potrà essere fatta valere ogni circostanza idonea a costituire, secondo la normativa vigente, titolo di precedenza o di preferenza in relazione alla specifica graduatoria distrettuale ovvero, qualora lo preveda il bando di concorso, circondariale. Il medesimo personale non può in alcun caso essere comandato, distaccato o assegnato presso altre pubbliche amministrazioni, né essere destinatario di provvedimenti di applicazione endodistrettuale, come previsto dalla contrattazione integrativa. Per la Giustizia ordinaria, è fatta salva la mobilità per compensazione, in condizioni di piena neutralità finanziaria e previo nulla osta del Ministero della giustizia.

Fraterni saluti,

Il Segretario Generale

Maurizio Petriccioli



All_Testo decreto legge 80_2021