



# LE NOVITA' IN TEMA DI GESTIONE DELLE RISORSE UMANE

---

MATERIALE DIDATTICO A CURA DEL DOTT. ARTURO BIANCO



## 2 DOTT. ARTURO BIANCO

---

- Esperto gestione delle risorse umane, consulente amministrazioni pubbliche
- Autore di numerosi volumi, tra cui “La gestione del personale negli enti locali” (Cel editore 2018), “La manovra finanziaria 2017” (Cel editore), “Contrattazione decentrata, controlli e responsabilità” (Maggioli editore 2019), “La gestione associata dopo il DL n. 95/2012” (Maggioli editore 2012), “L’applicazione della legge Brunetta” (Sole 24 ore editore 2009)
- Dirige le riviste telematiche “Oggi PA”, “Il Bollettino del personale degli enti locali”, |”Città mia”, giornalista, collabora con Il Sole 24 Ore
- Già presidente Anci Sicilia, già componente la presidenza nazionale Anci, già dirigente Ancitel
- Già consulente DAGLA (Presidenza del Consiglio), Anci ed Aran

### 3 L'APPLICAZIONE DELLE NUOVE REGOLE SULLE CAPACITÀ ASSUNZIONALI

---

- Applicazione alle regioni, ai comuni e, per la Corte dei Conti della Lombardia 109/2020, alle Unioni
- Attesa del decreto attuativo per le province e le città metropolitane
- Superamento del turn over
- Base di riferimento: rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti al netto del Fondo Crediti di Dubbia Esigibilità
- Conseguente differenziazione degli effetti
- Non vi sono impedimenti alle assunzioni per nessun tipo di ente, compresi quelli non virtuosi, nel rispetto dei vincoli fissati dalla normativa

## 4 LE ATTUALI CAPACITA' ASSUNZIONALI DI PROVINCE E CITTA' METROPOLITANE

---

- In attesa del Decreto di attuazione dell'articolo 33 del DL n. 34/2019
- Per le città metropolitane le capacità assunzionali sono fissate nel 100% dei risparmi delle cessazioni dell'anno precedente e delle cessazioni dell'anno. Si aggiungono le capacità assunzionali non utilizzate degli anni precedenti
- Per le province delle regioni a statuto ordinario le capacità assunzionali sono quelle fissate nel 2019
- Mancano disposizioni per le province delle regioni a statuto speciale

## 5 LE STABILIZZAZIONI

---

- Fatta salva la proroga al 31.12.2020 dell'arco temporale per la maturazione delle condizioni per la stabilizzazione dei cococo, ex articolo 20, comma 2, d.lgs. n. 75/2017, non vi sono elementi di novità
- Non vi sono novità sulle stabilizzazioni degli LSU e degli LPU
- Di conseguenza, nuove assunzioni assoggettate ai vincoli prima ricordati
- Unica deroga: alla programmazione del fabbisogno ed alla dotazione organica, di conseguenza in sovrannumero
- Inclusione degli oneri nella spesa del personale e dei contributi nelle entrate correnti

## 6 LE ASSUNZIONI FLESSIBILI

---

- La spesa per tutte le assunzioni flessibili (compresa la somministrazione e l'articolo 110 comma 1, oltre all'articolo 110 comma 2 ed all'articolo 90, nonché a quelle finanziate da altri enti) entra nel tetto di spesa del personale
- Nella programmazione del fabbisogno occorre tenere conto degli effetti determinati dalle assunzioni flessibili
- Continua ad essere applicabile il tetto di cui all'articolo 9, comma 28, d.l. n. 78/2010: non superamento della spesa sostenuta a questo titolo nel 2009

# 7 LE CONDIZIONI PER LE ASSUNZIONI

---

- Rispetto nell'anno precedente del tetto di spesa del personale;
- Attestazione che non vi sono dipendenti in eccedenza e/o in sovrannumero;
- Adozione del piano delle azioni positive o delle pari opportunità
- Attivazione della piattaforma telematica per la certificazione dei crediti;
- Rispetto dei termini per l'adozione dei documenti contabili e per la trasmissione alla banca dati delle amministrazioni pubbliche delle relative informazioni (pareri Corte Conti Campania 28/2020 e Puglia 37/2020 e parere sezione autonomie 10/2020 sul cd scavalco condiviso)
- A parere della Sezione di controllo della Corte dei Conti della Sardegna approvazione del piano delle performance.
- Adozione della programmazione del fabbisogno ed invio alla FFPP tramite Sico
- Applicazione disposizioni sulle assunzioni obbligatorie e riserva per gli ex militari
- L'intervento della COSFEL per gli enti dissestati, strutturalmente deficitari ed in cd predissesto

## 8 LE SCELTE DEGLI ENTI PER IL FONDO

---

- Definizione del fondo per la contrattazione decentrata del 2021, con suo aumento nel caso di incremento del personale in servizio (norma ancora non applicabile alle città metropolitane ed alle province)
- Nel caso di invarianza o diminuzione del personale in servizio nessun effetto sul fondo
- Costituzione in tempi brevi del fondo
- Contrattazione collettiva decentrata integrativa entro l'anno

## 9 IL TETTO AL SALARIO ACCESSORIO

---

- Il tetto del fondo: complessivo (Corte Conti Puglia, Toscana, Friuli), presa d'atto RGS, circolare sul conto annuale
- In ogni caso applicazione delle regole contrattuali per il taglio e gli aumenti dei fondi
- Lo spostamento negli enti con dirigenti delle risorse per il salario accessorio delle posizioni organizzative nel rispetto del tetto complessivo
- Le indicazioni del conto annuale del 2021
- Possibile superamento parziale con il CCNL del triennio 2019/2021

# 10 IL FONDO 2021

---

- Partire dal fondo 2020 e non superare il tetto del salario accessorio 2016
- Calcolo della RIA e degli assegni ad personam dei cessati ed effetti sul tetto del fondo
- Utilizzazione nella parte stabile dei risparmi derivanti dalle progressioni economiche in godimento da parte del personale cessato
- Calcolo dell'aumento per l'incremento delle dotazioni organiche: definizione del criterio
- Nella parte variabile aumento fino allo 1,2% del monte salari 1997
- Aumento per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento: definizione dei criteri

# II LE PROGRESSIONI ECONOMICHE/I

---

- Progressioni economiche attribuite in modo selettivo e per una quota limitata con quota a carico della parte stabile del fondo (per la FFPP il tetto del 50% dei dipendenti che possono partecipare alla selezione)
- Aumento di una posizione per ogni categoria
- Criteri: valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento e competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi
- Requisito minimo: permanenza da almeno 2 anni nella posizione economica
- Decorrenza dallo 1 gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto il CCDI
- Procedura limitata al solo anno
- Il personale in comando partecipa presso l'ente da cui dipende

## 12 LE PROGRESSIONI ECONOMICHE DOPO IL DL 80/2021 (2)

---

- Nuovo testo dell'articolo 52 del D.Lgs n. 165/2001 : «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»
- Vecchio testo: «Le progressioni all'interno della stessa area avvengono secondo principi di selettività, in funzione delle qualità culturali e professionali, dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito.»
- Modifiche: capacità e non qualità culturali e qualità delle attività e non solo attività
- Non vengono dettate indicazioni sul tetto della quota limitata prevista dal d.lgs. n. 150/2009 e dai CCNL

# 13 LA PERFORMANCE

---

- La distinzione tra performance individuale ed organizzativa
- Destinazione di una quota minima (almeno il 30% della parte variabile, ad esclusione delle risorse previste da disposizioni di legge) alla performance individuale
- Presupposti: assegnazione degli obiettivi e metodologia di valutazione adeguata al d.lgs. n. 74/2019
- Il vincolo alla differenziazione della performance individuale: una quota limitata (fissata dal CCDI) deve ricevere un trattamento superiore (almeno il 30% della media pro capite, comunque fissato dal CCDI)

## 14 I DIRIGENTI

---

- Il fondo dei dirigenti deve essere costituito con le regole dettate dal CCNL 21.12.2020 (triennio 2016/2018)
- Ripartizione del fondo tra somme destinate alle retribuzioni di posizione e di risultato (con riserva per queste ultime di almeno il 15% del totale del fondo)
- Disciplina della remunerazione degli interim: una quota dei risparmi derivanti dalla mancata erogazione della retribuzione di posizione. Con la ipotesi di CCNL tale quota viene compresa tra il 15% ed il 30%

# 15 ALTRE DISPOSIZIONI SUL TRATTAMENTO ECONOMICO

---

- Erogazione della indennità di vacanza contrattuale di cui alla legge di bilancio 2019 (legge 145/2018). La erogazione di tale indennità proseguirà dopo la stipula del nuovo CCNL per i dirigenti e per i segretari
- Aumenti per il rinnovo dei contratti collettivi nazionali per il triennio 2019/2021
- 1,3% nell'anno 2019
- 1,9% nell'anno 2020
- 3,5% dall'anno 2021

Queste risorse sono comprensive degli oneri riflessi e dell'Irap a carico delle amministrazioni

# 16 LE NUOVE REGOLE SUI CONCORSI DEL DL 44/2021

---

- Finalità della disposizione: «ridurre i tempi di reclutamento del personale»
- Disposizioni dettate «anche in deroga alla disciplina del decreto del Presidente della Repubblica 9 maggio 1994, n. 487, del DPR 272/2004 e della legge 19 giugno 2019, n. 56»
- Le norme distinguono tra le disposizioni obbligatorie e quelle facoltative
- Per gli enti è opportuna la modifica del regolamento sui concorsi, con riferimento in particolare alle disposizioni a regime
- Poche le modifiche intervenute in sede di conversione

## 17 LE MODIFICHE A REGIME/I

---

- Previsione (salvo che per la dirigenza) di una sola prova scritta ed una prova orale,
- «utilizzo di strumenti informatici e digitali (nda da definire in concreto) 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»;

## 18 LE MODIFICHE A REGIME/2

---

- «per i profili qualificati dalle amministrazioni, in sede di bando, 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»
- «i titoli e l'eventuale esperienza professionale, inclusi i titoli di servizio, possono concorrere, in misura non superiore ad 1/3, alla formazione del punteggio finale»
- Eventuale utilizzo di sedi decentrate e, per la fase di emergenza sanitaria, non contestualità, assicurando comunque la trasparenza e l'omogeneità delle prove somministrate in modo da garantire il medesimo grado di selettività tra tutti i partecipanti. Possibilità della nomina di sottocommissioni
- Equiparazione della laurea magistrale in scienza delle religioni a quelle in scienze storiche, filosofiche, antropologia culturale ed etnologia

## 19 I BANDI PUBBLICATI PRIMA DELLO 1 APRILE/1

---

- Ambito di applicazione: concorsi già pubblicati alla data dello 1.4.2021 e «qualora non sia stata svolta alcuna attività» (nessuna prova eseguita per Funzione Pubblica ed Anci)
- Per le seguenti attività non sono necessari modifiche al bando e riapertura di termini:
- utilizzazione di strumenti informatici (obbligatoria)
- utilizzazione della videoconferenza (facoltativa)
- non contestualità ed utilizzazione di più sedi (facoltativa)

## 20 I BANDI PUBBLICATI PRIMA DELLO I APRILE/2

---

- Per le modifiche di seguito indicate sono necessarie la «tempestiva comunicazione ai partecipanti nelle medesime forme di pubblicità adottate per il bando riaprendo, per un periodo massimo di 30 giorni, i termini di partecipazione»:
- per i profili qualificati dalle amministrazioni, in sede di bando, 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;
- una sola prova scritta ed una eventuale prova orale (salvo che per i concorsi per la dirigenza)

## 21 I CONCORSI DA BANDIRE NELLA ATTUALE FASE DI EMERGENZA E ALTRE DISPOSIZIONI

---

- Una sola prova scritta ed una eventuale prova orale;
- per i profili qualificati dalle amministrazioni, in sede di bando, 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;
- utilizzazione di strumenti informatici e digitali;
- eventuali: sedi decentrate; videoconferenza per orali; non contestualità
- Le commissioni possono essere suddivise in sottocommissioni, con ognuna un presidente. «La commissione definisce in una seduta plenaria preparatoria procedure e criteri di valutazione omogenei per tutte le sottocommissioni. Tali procedure e criteri sono pubblicati nel sito internet dell'amministrazione procedente contestualmente alla graduatoria finale»

## 22 IL PROTOCOLLO PER LA SICUREZZA DELLA FUNZIONE PUBBLICA

---

- Durata massima di 60 minuti delle prove concorsuali in presenza
- Candidati e personale devono avere effettuato il tampone nelle ultime 48 ore (anche se vaccinati)
- Superamento del tetto dei 30 candidati per ogni aula
- Obbligo di indossare le mascherine FFP2 fornite dall'ente
- Distanza di 2.25 m. e disponibilità di almeno 4,5 mq per candidato
- Altre misure di sicurezza (percorsi differenziati, misurazione della temperatura, assenza di sintomi, sanificazione etc)
- Esclusione per i candidati che non sono in possesso dei requisiti previsti
- Previsione di uno specifico piano e comunicazione alla FFPP

## 23 IL DL 80/2021 SUL RECLUTAMENTO

---

- I tre pilastri per l'attuazione del PNRR: governance del Piano (DL 77), semplificazioni normative (DL 77), piano di reclutamento delle PA (DL 80) e collegamento con il DL 44 (riforma dei concorsi)
- Obiettivi specifici del DL 80: «percorsi veloci, trasparenti e rigorosi per il reclutamento dei profili tecnici e gestionali necessari all'attuazione del Piano e si pongono le premesse normative per la realizzazione delle riforme trasversali della PA e della giustizia»
- Riforma della PA caratterizzata dall'investimento sul capitale umano pubblico, riqualificazione (anche con l'immissione di nuove competenze tecniche e gestionali). Parole chiave «merito, trasparenza, opportunità, valutazione, monitoraggio, osmosi tra pubblico e privato e fluidità dei percorsi di carriera».

## 24 LE AREE/CATEGORIE - (ARTICOLO 3, COMMA I, MODIFICA ART. 52 DLGS N. 165/2001)

---

- Nuovo testo: «I dipendenti pubblici, con esclusione dei dirigenti e del personale docente della scuola, delle accademie, conservatori e istituti assimilati, sono inquadrati in almeno tre distinte aree funzionali. La contrattazione collettiva individua, una ulteriore area per l'inquadramento del personale di elevata qualificazione».
- Testo precedente: «I dipendenti pubblici, con esclusione dei dirigenti e del personale docente della scuola, delle accademie, conservatori e istituti assimilati, sono inquadrati in almeno tre distinte aree funzionali.»
- Norma di principio rimessa alla contrattazione collettiva nazionale di lavoro.

## 25 LE PROGRESSIONI VERTICALI (NUOVO TESTO ARTICOLO 52 D.LGS. N. 165/2001)/I

---

- Nuovo testo: «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»
- Vecchio testo: «Le progressioni all'interno della stessa area avvengono secondo principi di selettività, in funzione delle qualità culturali e professionali, dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito.»
- Modifiche: capacità e non qualità culturali e qualità delle attività e non solo attività
- Non vengono dettate indicazioni sul tetto della quota limitata prevista dal d.lgs. n. 150/2009 e dai CCNL

## 26

# LE PROGRESSIONI VERTICALI (NUOVO TESTO ARTICOLO 52 D.LGS. N. 165/2001)/2

---

- Riserva del 50% delle posizioni disponibili da riservare all'accesso dall'esterno: da chiarire se nella categoria o nel complesso delle assunzioni programmate e se in ambito annuale o triennale e se vale la limitazione alla sola categoria immediatamente inferiore
- Procedura comparativa, che quindi consente l'eventuale superamento del concorso
- Requisiti, che hanno un carattere essenziale per consentire la partecipazione: valutazione positiva conseguita nel triennio precedente, assenza di provvedimenti disciplinari (quale arco temporale e quali sanzioni), possesso di titoli professionali e di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area (da chiarire se il possesso del titolo di studio previsto per l'accesso dall'esterno continua o meno a sussistere), numero e tipologia degli incarichi rivestiti.
- Superamento dei concorsi con riserva per gli interni, disposizione che non si applica alle procedure in corso: da chiarire se nel futuro saranno consentiti
- Inclusione degli oneri nelle capacità assunzionali a tempo indeterminato

## 27 IL TETTO AL SALARIO ACCESSORIO

---

- «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 modalita' da definire nell'ambito dei contratti collettivi nazionali di lavoro e nei limiti delle risorse finanziarie destinate a tale finalita'».
- Norma che ha un contenuto programmatico e non è immediatamente operativa
- Attualmente il tetto al salario accessorio è complessivo e riguarda tutte le sue componenti (si veda da ultimo la circolare RGS 18/2021 sul conto annuale)

## 28 L'ACCESSO ALLA DIRIGENZA

---

- «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 le aree di competenza osservate 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».
- «Al fine di assicurare la valutazione delle capacità, attitudini e motivazioni individuali, i concorsi di cui al comma 3 (nda articolo 28 bis, dirigenti di prima fascia) definiscono le aree di competenza osservate 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 delle suddette dimensioni di competenza, senza maggiori oneri»
- Formalizzazione della introduzione del vincolo a che l'accesso alla dirigenza tenga conto delle capacità manageriali, delle attitudini, delle motivazioni, quindi anche con l'intervento di esperti, quali psicologi del lavoro
- Riserva per gli interni fino al 30%
- Queste disposizioni costituiscono principi fondamentali ai sensi dell'articolo 117, terzo comma, della Costituzione. A tal fine la Scuola nazionale dell'amministrazione elabora apposte linee guida d'intesa con la Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo n. 281 del 1997»

## 29 LA MOBILITA' VOLONTARIA/I

---

- Nuovo testo articolo 30, comma 1, D.Lgs. n. 165/2001
- Le amministrazioni possono ricoprire posti vacanti in organico mediante cessione del contratto di lavoro di dipendenti di cui all'articolo 2, comma 2, appartenenti a una qualifica corrispondente e in servizio presso altre amministrazioni, che facciano domanda di trasferimento, ~~previo assenso dell'amministrazione di appartenenza~~. *E' richiesto il previo assenso dell'amministrazione di appartenenza 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. E' fatta salva la possibilita' 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 e' comunque richiesto il previo assenso dell'amministrazione di appartenenza. Al personale della scuola continuano ad applicarsi le disposizioni vigenti in materia.*

## 30 LA MOBILITA' VOLONTARIA/2

---

- Ampliamento dei margini di spostamento
- Possibilità per le amministrazioni di rigettare la richiesta nei seguenti casi:
  - 1) posizioni motivatamente infungibili (necessità di qualificazione preventiva da parte degli enti)
  - 2) personale assunto da meno di tre anni
  - 3) qualora la suddetta amministrazione di appartenenza abbia una carenza di organico superiore al 20 per cento nella qualifica corrispondente a quella del richiedente (quindi nell'ambito della stessa categoria e dello stesso profilo)
- Opportuno comunque che la PA che assume per mobilità volontaria formuli espressa richiesta di assenza delle condizioni di impedimento.

## 3 | LA MOBILITA' VOLONTARIA/3

---

- Permanenza dell'articolo 14-bis della legge 26/2019, che ha inserito nell' articolo 3 del decreto legge 90/2014, un nuovo comma 5-septies: i vincitori dei concorsi banditi dalle regioni e dagli enti locali, anche se sprovvisti di articolazione territoriale, sono tenuti a permanere nella sede di prima destinazione per un periodo non inferiore a cinque anni. La presente disposizione costituisce norma non derogabile dai contratti collettivi».
- Permanenza dell'articolo 35, comma 5 bis, del d.lgs. n. 165/2001: «5-bis. I vincitori dei concorsi devono permanere nella sede di prima destinazione per un periodo non inferiore a cinque anni. La presente disposizione costituisce norma non derogabile dai contratti collettivi».
- Superamento e/o abrogazione con la nuova previsione per cui è richiesto il consenso della PA nel caso di «personale assunto da meno di tre anni»?
- Conseguenze assai rilevanti per le PA: si apre il «mercato» dei dipendenti

## 32 IL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' ED ORGANIZZAZIONE/I

---

- Le PA con più di 50 dipendenti (tranne le scuole) entro il 31.12.2021 adottano il Piano Integrato di attività e di organizzazione
- Esso definisce «gli obiettivi programmatici e strategici della performance»; «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»;

## 33 IL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' ED ORGANIZZAZIONE/2

---

- «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 modalita' di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale»; «gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dell'attivita' e dell'organizzazione amministrativa nonche' per raggiungere gli obiettivi in materia di anticorruzione»; «l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonche' la pianificazione delle attivita' inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati»; «le modalita' e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilita' alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilita'»; «le modalita' e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parita' di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi»

## 34 LE ASSUNZIONI PER L'ATTUAZIONE DEL PNRR/I

---

- Oltre alle assunzioni già autorizzate, «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».
- Oneri in deroga al tetto di spesa per le assunzioni flessibili ed alla dotazione organica.
- Individuazione da parte delle PA del fabbisogno di questo personale.
- Verifica preventiva, ivi compresi anche consulenze e supporti, da parte dell'amministrazione centrale titolare del relativo potere

## 35 LE ASSUNZIONI PER L'ATTUAZIONE DEL PNRR/2

---

- Queste assunzioni possono essere effettuate «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. 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.

## 36 LE ASSUNZIONI PER L'ATTUAZIONE DEL PNRR/3

---

- Previsione nei futuri bandi di una riserva fino al 40% per coloro che alla data di pubblicazione del bando avranno maturato una anzianità di almeno 36 mesi,
- Concorsi per l'assunzione con modalità digitali, valutazione dei titoli e solo prova scritta; in caso di parità applicazione della preferenza per i più giovani.
- I concorsi possono essere organizzati dalla Funzione Pubblica anche avvalendosi di Formez PA e del portale del reclutamento. Parità di genere nelle commissioni (commi 11 e 12)
- Istituzione da parte della FFPP di 2 distinti elenchi per «esperti per il conferimento incarichi di collaborazione e per personale in possesso di un'alta specializzazione per l'assunzione con contratto di lavoro a tempo determinato». Suddivisione di tali elenchi «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».
- Decreto della FFPP entro metà agosto, previa intesa in Conferenza Unificata, e pubblicazione di tutte le fasi sui siti delle singole PA

## 37 LE ASSUNZIONI PER L'ATTUAZIONE DEL PNRR/4

---

- Per essere iscritti negli elenchi occorrono i seguenti requisiti: «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»
- Per l'assegnazione di punteggio concorrono «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 procedure: «le amministrazioni, sulla base delle professionalità che necessitano di acquisire, invitano, rispettando l'ordine di graduatoria almeno tre 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»

## 38 LE ASSUNZIONI PER L'ATTUAZIONE DEL PNRR/5

---

- La iscrizione nell'elenco per le assunzioni a tempo determinato
  1. «avviene previo svolgimento di procedure idoneative», con le procedure di cui all'articolo 10 del DL 44/2021 «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».
  2. «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 continuativa, di durata almeno biennale, maturata presso enti e organismi internazionali ovvero presso organismi dell'Unione Europea»
- Equiparazione «per quanto attiene al trattamento economico fondamentale e accessorio e ad ogni altro istituto contrattuale, al profilo dell'Area III, posizione economica F3, del CCNL Funzioni centrali, sezione Ministeri».  
Applicazione delle tabelle di corrispondenza: negli enti locali D2

# 39 LE ASSUNZIONI PER L'ATTUAZIONE DEL PNRR/6

---

- Possibilità di utilizzare anche graduatorie per assunzioni a tempo determinato
- Non applicazione del vincolo della comunicazione di cui all'articolo 34 bis del d.lgs. N. 165/2001
- Le PA 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. Tali incarichi trovano copertura e limiti nelle facoltà assunzionali. In alternativa a quanto previsto al primo periodo, le stesse amministrazioni possono conferire, in deroga ai limiti percentuali previsti dall'articolo 19, commi 5-bis e 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 rimangono in vigore fino alla loro naturale scadenza e comunque non oltre il 31 dicembre 2026.»
- Applicazione anche alle PA «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 limitatamente agli incarichi di collaborazione di cui al comma 5, lettera a), necessari all'assistenza tecnica».
- «Fermo restando quanto previsto dal comma 1 (nda superamento dei tetti di spesa per le assunzioni flessibili), le restanti disposizioni di cui al presente articolo, inoltre, costituiscono norme di principio per le regioni e gli enti locali.

# DOTTORATO DI RICERCA, APPRENDISTATO ED INCARICHI DI SUPPORTO

---

- Dottorato di ricerca: Nuovo testo articolo 35, comma 3, lettera e ter D.Lgs. n. 165/2001: «possibilita' di richiedere, tra i requisiti previsti per specifici profili o livelli di inquadramento di alta specializzazione, il possesso del titolo di dottore di ricerca. In tali casi, le procedure individuano tra le aree dei settori scientifico-disciplinari individuate ai sensi dell'articolo 17, comma 99, della legge 15 maggio 1997, n. 127, afferenti al titolo di dottore di ricerca, quelle pertinenti alla tipologia del profilo o livello di inquadramento»
- Con decreto della Funzione Pubblica di concerto con altri ministeri «è consentita l'attivazione di specifici progetti di formazione e lavoro nelle pubbliche amministrazioni per l'acquisizione, attraverso contratti di apprendistato di cui agli articoli 44 e 45 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, di competenze di base e trasversali, nonche' per l'orientamento professionale da parte di diplomati e di studenti universitari.»
- Con DPCM, saranno ripartiti «20 milioni per il 2021, 55 per il 2022 ed il 2032 e 35 per il 2024, per il conferimento, da parte di regioni ed enti locali, di incarichi di collaborazione a professionisti ed esperti, nel numero massimo complessivo di 1.000 unita'.