

Roma, 5 agosto 2021

Prot. N. 179/2021/SG

**Ai Segretari Generali Regionali e  
Territoriali**

**Ai coordinatori nazionali s.a.s.**

**Oggetto: legge di conversione del D.l. 80/2021, cd. "Reclutamento"**

*Care colleghe e cari colleghi,*

il Parlamento ha convertito il DL 80/2021, con significative novità rispetto al testo varato dal Consiglio dei Ministri il 9 Giugno u.s., accogliendo parzialmente alcune richieste formulate dalle federazioni di categoria di Cgil, Cisl e Uil del pubblico impiego. In particolare l'iter di conversione conferma l'introduzione di una nuova procedura per i passaggi di area dedicata al personale già in servizio, fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, basata su un mix di elementi (possesso di titoli o competenze professionali o di studi; incarichi svolti; valutazione positiva intervenuta negli ultimi tre anni, assenza di provvedimenti disciplinari) che dovrebbe rendere più agevoli gli sviluppi di carriera.

A tale riguardo la novità più significativa apportata in sede di conversione prevede che i contratti collettivi nazionali di lavoro per il periodo 2019-2021 possano definire tabelle di corrispondenza tra vecchi e nuovi inquadramenti, al fine di valorizzare l'esperienza e le professionalità maturate nell'amministrazione di appartenenza per almeno cinque anni, anche in deroga al possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso all'area dall'esterno. Viene confermata la previsione che la contrattazione collettiva individui una ulteriore area per l'inquadramento del personale di elevata qualificazione in possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso all'area dall'esterno, le cui caratteristiche dovranno essere definite a livello di ordinamento professionale.

Trovano, inoltre, conferma le norme dirette a valorizzare il personale già 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, al quale le amministrazioni dovranno riservare una quota non superiore al 30% dei posti residui disponibili per l'assunzione di nuovi dirigenti, fatta salva la percentuale non inferiore al 50% dei posti da ricoprire destinata al corso-concorso di formazione bandito dalla Scuola nazionale dell'amministrazione.

Il testo convertito in legge contiene misure sicuramente utili per reclutare le figure professionali specialistiche a tempo determinato necessarie all'attuazione del PNRR, prevedendo anche che le amministrazioni interessate possano successivamente individuare una apposita riserva di posti nei bandi di concorso per il reclutamento di personale a tempo indeterminato, al fine di favorire il processo di stabilizzazione del personale impiegato a tempo determinato.

Le misure di semplificazione delle procedure concorsuali finora adottate dal Governo, il potenziamento dei compiti del Formez ed il rafforzamento degli organici della giustizia e della giustizia amministrativa rappresentano un segnale positivo ed incoraggiante di inversione di tendenza, dopo la lunga stagione dei blocchi dei turnover e delle assunzioni, solo se costituiranno l'avvio di un processo più compiuto e sistematico, destinato a colmare le gravi carenze di organico attualmente presenti in tutte le amministrazioni. Problema che al momento il Governo non ha ancora compiutamente affrontato.

Oltre alla necessità di un impegno più organico per il rilancio della capacità assunzionale delle pubbliche amministrazioni, è fondamentale rendere più attrattivo il lavoro pubblico, anche attraverso la valorizzazione professionale, con la revisione degli ordinamenti professionali, e mediante il miglioramento dei trattamenti economici accessori.

A tale riguardo la legge di conversione affida alla contrattazione collettiva la definizione dei criteri e le modalità utili al superamento del tetto dei trattamenti economici accessori, imposto dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs 75/2017, compatibilmente con il raggiungimento degli obiettivi di finanza pubblica e nei limiti delle risorse finanziarie destinate a tale finalità. Si tratta di una opportunità importante che va resa esigibile ed effettiva, fin dalla stipula dei nuovi contratti, anche attraverso la individuazione, con la prossima legge di bilancio, delle eventuali coperture finanziarie aggiuntive. Da questo punto di vista evidenziamo il fatto che in una prima fase il superamento del tetto avverrà nei limiti delle risorse già destinate dalle amministrazioni ai fondi e che sono state finora ritenute indisponibili, in quanto non capienti nei limiti del tetto stesso.

La possibilità di rivedere utilmente l'ordinamento professionale, di migliorare il sistema indennitario e di individuare un sistema delle progressioni economiche orizzontali maggiormente inclusivo e realizzabile in tutte le amministrazioni, resta legato al mantenimento dell'impegno assunto dal Governo nel Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e della coesione sociale del 10 marzo u.s. di individuare ulteriori risorse finanziarie con la legge di bilancio per il 2022.

Dobbiamo impiegare il tempo che ci separa da quell'appuntamento per accelerare l'iter negoziale per i rinnovi contrattuali, superando ogni ostacolo che si frappone alla possibilità di rimettere nelle disponibilità della contrattazione collettiva e delle amministrazioni il governo delle risorse destinate ai trattamenti accessori.

Le norme approvate con la conversione del decreto legge 80/2021 non esauriscono tutti i problemi aperti che attanagliano il lavoro pubblico ma con le modifiche apportate si potrà proseguire più efficacemente il negoziato per il rinnovo dei contratti pubblici.

Di seguito, nell'allegarvi il testo del disegno di legge A.C. 3243 recante "*Conversione in legge, con modificazioni, del 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*" approvato anche dalla Camera, unitamente ad un volantino esemplificativo delle principali novità riguardanti i lavoratori pubblici, vi segnaliamo le modifiche più rilevanti apportate in fase di conversione.

**Stabilizzazione contratti a tempo determinato (art. 1 comma 3 bis)**

L'art. 1 comma 3-bis estende al **31 dicembre 2022**, anziché al 31 dicembre 2021, la possibilità di attivare le procedure di stabilizzazione del personale a tempo determinato previste dall'art. 20 del d.lgs. 75/2017.

Nello specifico, **fino al 31 dicembre 2022**, le amministrazioni possono assumere personale non dirigente a tempo indeterminato, in possesso dei seguenti requisiti:

- a) che risulti in servizio successivamente al 7 agosto 2015 (data di entrata in vigore della legge 124/2015) con contratti a tempo determinato presso l'amministrazione che procede all'assunzione o, in caso di amministrazioni comunali che esercitino funzioni in forma associata, anche presso le amministrazioni con servizi associati;
- b) che sia stato reclutato a tempo determinato, in relazione alle medesime attività svolte, con procedure concorsuali anche espletate presso amministrazioni pubbliche diverse da quella che procede all'assunzione;
- c) che abbia maturato, al **31 dicembre 2022** (anziché al 31 dicembre 2021, come prevedeva la precedente formulazione della norma) alle dipendenze dell'amministrazione che procede all'assunzione almeno tre anni di servizio, anche non continuativi, negli ultimi otto anni.

**Viene estesa al 31 dicembre 2022 anche la possibilità per le amministrazioni di bandire procedure concorsuali riservate, in misura non superiore al cinquanta per cento dei posti disponibili, al personale non dirigenziale che possieda i seguenti requisiti:**

- a) risulti titolare, successivamente al 7 agosto 2015 (data di entrata in vigore della legge 124/2015) di un contratto di lavoro flessibile presso l'amministrazione che bandisce il concorso;
- b) abbia maturato, alla data del **31 dicembre 2022** (anziché al 31 dicembre 2021, come prevedeva la precedente formulazione della norma) almeno tre anni di contratto, anche non continuativi, negli ultimi otto anni, presso l'amministrazione che bandisce il concorso.

Il termine di maturazione del requisito dei tre anni di servizio almeno, anche non continuativi, negli ultimi otto anni, presso l'amministrazione che procede all'assunzione o che bandisce il concorso, **sono estesi al 31 dicembre 2022 anche per il personale medico, tecnico-professionale e infermieristico, dirigenziale e no, del Servizio sanitario nazionale** di cui all'art. 20 comma 11-bis del D.lgs. 75/2017.

Inoltre, è estesa **fino al 31 dicembre 2022** la possibilità per le amministrazioni pubbliche di elevare gli ordinari limiti finanziari per le assunzioni a tempo indeterminato previsti dalle norme vigenti, al netto delle risorse destinate alle assunzioni a tempo indeterminato per reclutamento tramite concorso pubblico, utilizzando a tal fine le risorse previste per i contratti di lavoro flessibile, nei limiti di spesa di cui all'articolo 9, comma 28, D.l. 78/2010 (50 per cento della spesa sostenuta per contratti di lavoro flessibili nell'anno 2009). Tali risorse sono calcolate in misura corrispondente al loro ammontare medio nel triennio 2015-2017 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 prevedano nei propri bilanci la contestuale e definitiva riduzione di tale valore di spesa dal menzionato tetto ai contratti di lavoro flessibili (50 per cento della spesa sostenuta per tale finalità nell'anno 2009).

**Estensione procedure concorsuali semplificate (Art. 1 comma 4-bis)**

L'art. 1 comma 4 del decreto legge 80/2021 aveva già previsto che le amministrazioni potessero 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' art. 10, D.l. 44/2021, prevedendo, oltre alla valutazione dei titoli, lo svolgimento della sola prova scritta. In fase di conversione in legge, con **l'introduzione del nuovo art. 1 comma 4-bis, tali modalità di reclutamento semplificate sono state estese anche alle amministrazioni non interessate all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza, per l'assunzione di personale a tempo determinato.**

**Elenchi per l'iscrizione di professionisti e di personale altamente specializzato (Art. 1 commi 5 e ss.)**

L'art. 1 commi 5 e seguenti prevedono l'istituzione di **uno o più elenchi** (nella precedente formulazione gli elenchi erano due), aprendo alla possibilità di iscriversi per il conferimento di incarichi di collaborazione con contratto di lavoro autonomo, oltre che a professionisti ed esperti, anche ai **professionisti non organizzati in ordini e collegi** (art. 1, l. 4/2013), purché in possesso dell'attestato di qualità e di qualificazione professionale dei servizi (art. 7, l. 4/2013) rilasciato da una associazione professionale inserita nell'elenco del Ministero dello sviluppo economico, o di certificazione secondo Norma Tecnica UNI (art. 9, l. 4/2013). Le modalità per l'istituzione degli elenchi 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, previa intesa con la Conferenza unificata, da adottarsi **entro 120 giorni** (anziché 60 giorni) dalla data di entrata in vigore del decreto Reclutamento ovvero dal 9 giugno 2021.

Con le modifiche apportate ai commi 7 e 8 per il conferimento di incarichi di collaborazione con contratto di lavoro autonomo **non è più necessario il requisito di almeno cinque anni di permanenza nel relativo albo, collegio o ordine professionale** comunque denominato, ma restano invariati i successivi requisiti:

- a) iscrizione al rispettivo albo, collegio o ordine professionale comunque denominato;
- b) non essere in quiescenza.

Inoltre, **il numero di professionisti ed esperti** invitati dall'amministrazione interessata a sostenere il colloquio selettivo da tre viene elevato a **quattro**.

L'art. 1 comma 10 come modificato in sede di conversione specifica che **sono ammessi alla partecipazione alle procedure idoneative per l'assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato attraverso l'iscrizione nell'apposito elenco per le alte specializzazioni** (art. 1, comma 5 lett. b) i candidati in possesso della laurea magistrale o specialistica e di almeno uno dei seguenti titoli, nell'ambito di settori scientifici o professionali strettamente correlati all'attuazione dei progetti

- a) dottorato di ricerca o **master universitario di secondo livello**;

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

**Riduzione dei tempi per l'accesso al pubblico impiego (art. 1 commi 14-bis e ss.)**

L'art. 1 comma 14-bis **estende a tutte le assunzioni previste dall'art. 1 del D.l. 80/2021** la disapplicazione delle norme in materia di previo ricollocamento del personale in disponibilità (artt. 34 comma 6 e 34-bis del D.lgs. 165/2001).

Inoltre, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, **fino al 31 dicembre 2024, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure di mobilità tra diverse amministrazioni** previste dall'articolo 30 del D.lgs. n. 165/2001 (art. 1 comma 14-ter).

Per quanto concerne le procedure semplificate per l'assunzione di personale a tempo determinato nelle amministrazioni pubbliche operanti nel Mezzogiorno, autorizzate al fine di garantire la definizione e l'attuazione interventi di politica di coesione nell'ambito della programmazione 2014-2020 e 2021- 2027 (art. 1, co. 179, della L. 178/2020), nel limite massimo di 2.800 unità, le modifiche apportate in sede di conversione dall'art. 1 comma 15-quater prevedono che il bando possa 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.

L'assistenza agli enti locali nell'organizzazione delle procedure concorsuali con le modalità semplificate (art. 10, D.l. 44/2021) avviene anche con l'utilizzo del fondo istituito nello stato di previsione del Ministero dell'economia e delle finanze con dotazione di 35 milioni di euro per l'anno 2019 (art. 2 comma 5, l. 56/2019). L'utilizzo del fondo è disposto, previa ricognizione dei fabbisogni, con uno o più decreti del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, in relazione alle esigenze presentate (art. 1 comma 15-quinquies).

Infine, si 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. 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 (art. 1 comma 17-bis).

**Misure urgenti per l'attuazione del PNRR da parte del Ministero della cultura (art. 1 bis)**

Il Ministero della cultura, al fine di assicurare il funzionamento degli Archivi di Stato e delle Soprintendenze archivistiche, anche nell'ambito degli interventi previsti nel Piano nazionale di ripresa e resilienza, **per il triennio 2021-2023** è autorizzato ad assumere, con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, mediante procedure concorsuali pubbliche svolte secondo le modalità semplificate ( art. 10, D.l. 44/2021) nei limiti della vigente dotazione organica, in deroga alle ordinarie procedure di mobilità, **un contingente pari a duecentosettanta unità di personale non dirigenziale ad elevata specializzazione tecnica, da inquadrare nell'Area III, posizione economica F1 del Comparto Funzioni Centrali.**

I commi 3 e 4 prevedono la possibilità per il Ministero della cultura di affidare incarichi di collaborazione a esperti archivisti, al fine di assicurare il funzionamento degli Archivi di Stato e delle Soprintendenze archivistiche, nonché di consentire l'attuazione degli interventi previsti nel PNRR. L'importo massimo del compenso è fissato in 40.000 euro annui per singolo incarico ed è previsto, in ogni caso, un limite di spesa di 2 milioni di euro per l'anno 2021 e di 4 milioni di euro per ciascuno degli anni 2022 e 2023.

Il comma 5, per il 2021, autorizza il Ministero della cultura a coprire le carenze di personale nei profili professionali afferenti alle Aree funzionali II e III mediante lo scorrimento delle proprie vigenti graduatorie regionali di merito, approvate alla data di entrata in vigore della legge di conversione del decreto 80/2021 e relative alle procedure selettive interne per il passaggio rispettivamente all'Area II e all'Area III, posizioni economiche F1. Il Ministero può assumere i candidati collocati in posizione utile **nel limite del 20 per cento** per ciascuno dei profili professionali per i quali originariamente sono state indette le relative procedure, nei limiti di una spesa annua massima pari a euro 1.501.455, nel rispetto della vigente dotazione organica nonché delle facoltà assunzionali già maturate e disponibili a legislazione vigente, e dei limiti previsti dalla normativa vigente.

**Misure urgenti per esperienze di formazione e lavoro professionalizzanti per giovani nella pubblica amministrazione (art. 2)**

Con le modifiche apportate all'art. 2 si specifica che **anche nelle more della disciplina dei rispettivi contratti collettivi nazionali di lavoro**, le amministrazioni pubbliche possono attivare specifici progetti di formazione e lavoro per l'acquisizione, attraverso contratti di apprendistato, di competenze di base e trasversali, nonché per l'orientamento professionale di diplomati e di studenti universitari.

**Misure per la valorizzazione e il riconoscimento del merito (art. 3)**

In fase di conversione viene ulteriormente modificato l'art. 52 del D.lgs. 165/2001 in materia di inquadramento del personale:

- Si conferma che in sede di contrattazione collettiva vengono definite caratteristiche e contenuti di una nuova area per l'inquadramento del personale di elevata qualificazione.

- **Si affida alla contrattazione collettiva la definizione delle modalità in cui avvengono le progressioni all'interno della stessa area**, 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.
- Si conferma che, 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.
- Si prevede ex novo che **in sede di revisione degli ordinamenti professionali, i contratti collettivi nazionali di lavoro dei comparti per il periodo 2019-2021 possono definire tabelle di corrispondenza tra vecchi e nuovi inquadramenti**, ad esclusione della nuova area istituita per l'inquadramento di personale ad elevata qualificazione, 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**.
- Si conferma che secondo criteri e modalità da definire nell'ambito dei contratti collettivi nazionali di lavoro e nei limiti delle risorse finanziarie destinate a tale finalità, possono essere superati 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.

### **Accesso alla dirigenza pubblica (art. 3, commi 3 e ss.)**

Per quanto riguarda le procedure di reclutamento dei dirigenti, introducendo i nuovi commi 1-bis e 1-ter all'articolo 28, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, si conferma che, fatta salva la percentuale non inferiore al 50% dei posti da ricoprire destinata al corso-concorso di formazione bandito dalla Scuola nazionale dell'amministrazione, 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. 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, **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.

Con le modifiche introdotte nel procedimento di conversione in legge del decreto Reclutamento viene riservata anche **un'ulteriore quota non superiore al 15 per cento al personale dirigenziale in servizio a tempo indeterminato che abbia ricoperto o ricopra l'incarico di livello dirigenziale di cui all'art.19, comma 6, D.lgs. 165/2001.**

**Si specifica inoltre che le previsioni introdotte dal nuovo art. 28 comma 1 ter del TUPI non si applicano agli ordini, collegi professionali, relativi organismi nazionali ed enti aventi natura associativa.**

Il nuovo art. 3 comma 3-bis prevede che a decorrere dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del D.l. 80/2021, **cessano di avere efficacia le percentuali di cui all'articolo 19, comma 5-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.** Si ricorda che il decreto Reclutamento aveva già raddoppiato tali percentuali, ma con tale ultima modifica gli incarichi di funzioni dirigenziale non devono più essere conferiti entro il limite del 15 per cento della dotazione organica dei dirigenti appartenenti alla prima fascia e del 10 per cento della dotazione organica di quelli appartenenti alla seconda fascia.

L'art. 3 comma 4, riscrive l'art. 28-bis del D.lgs. 165/2001 prevedendo che **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, attraverso concorsi che, al fine di assicurare la valutazione delle capacità, attitudini e motivazioni individuali 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. 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. Qualora 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 le amministrazioni possono coinvolgere delle società di selezione. In tal caso, non si applicano i limiti percentuali previsti per le figure dirigenziali di particolare e comprovata qualificazione professionale, non rinvenibile nei ruoli dell'Amministrazione (art. 19 comma 6, D.lgs. 165/2001). Gli incarichi sono conferiti con contratti di diritto privato a tempo determinato e stipulati per un periodo non superiore a tre anni. I vincitori del concorso sono assunti dall'amministrazione e, anteriormente al conferimento dell'incarico, sono tenuti all'esplicitamento di un periodo di formazione presso uffici amministrativi di uno Stato dell'Unione europea o di un organismo comunitario o internazionale secondo moduli definiti dalla Scuola nazionale dell'amministrazione. In ogni caso il periodo di formazione è completato entro tre anni dalla conclusione del concorso.

Con l'aggiunta del nuovo comma 4-bis all'art. 28 bis del TUPI si prevede che **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.** Tali misure devono essere esplicitamente previste nei relativi bandi di concorso. La mancata adozione di tali misure 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 decreto 80/2021, sono definite le modalità attuative del nuovo comma.

**Proroga contratti a tempo determinato Regione Sicilia**  
**(art. 3 commi 3-quater e 3-quinquies)**

La disposizione prevede che, ai fini della salvaguardia dei livelli occupazionali, **gli enti locali della Regione Sicilia che hanno dichiarato dissesto finanziario (artt. 244 e ss., D.lgs. 267/2000) o che hanno fatto ricorso al piano di riequilibrio finanziario pluriennale con contestuale accesso al fondo di rotazione (art. 243-bis, comma 8 lettera g), D.lgs. 267/2000) sono autorizzati a prorogare fino al 31 dicembre 2022 i contratti di lavoro a tempo determinato già in essere.** Per il monitoraggio di tali finalità 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'Anci e del Ministero dell'economia e delle finanze, senza oneri per la finanza pubblica.

**Disciplina della mobilità (art. 3 commi 7-bis e ss.)**

Sono confermate le modifiche apportate dall'art. 3 comma 7 del decreto legge 80/2021 alla disciplina della mobilità volontaria di cui all'art. 30 del TUPI. Più in particolare, in base alla novella, la condizione del previo assenso dell'amministrazione di appartenenza permane qualora 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. È 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.

**Tali modifiche 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.**

Con le modifiche apportate in sede di conversione l'art. 3 comma 7-bis prevede **che le disposizioni in materia di mobilità (art. 30, comma 1, D.lgs. 165/2001) non si applicano agli enti locali con un numero di dipendenti a tempo indeterminato non superiore a 100 unità di personale**; ciò significa che tali enti non possono ricoprire posti vacanti in organico mediante passaggio diretto di dipendenti appartenenti a una qualifica corrispondente e in servizio presso altre amministrazioni.

Al contrario, gli enti locali con **un numero di dipendenti compreso tra 101 e 250, possono ricorrere alla mobilità**, ma è 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 5 per cento (anziché il 20 per cento) nella qualifica corrispondente a quella del richiedente**.

Mentre, per gli enti locali con un numero di dipendenti **non superiore a 500**, la predetta percentuale è fissata al 10 per cento.

**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, qualora sia ritenuto necessario il previo svolgimento di un periodo di affiancamento.

### **Selezioni uniche per la formazione di elenchi di idonei all'assunzione nei ruoli dell'amministrazione degli enti locali (art. 3-bis)**

L'art. 3-bis permette agli enti locali di **organizzare e gestire in forma aggregata delle selezioni uniche**, anche in assenza di un fabbisogno di personale, **al fine di stilare degli 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. Ciò permette agli enti locali di attingere dagli elenchi ogniqualvolta si renda necessario coprire delle posizioni programmate nei rispettivi piani dei fabbisogni di personale e in assenza di proprie graduatorie di concorso, previo interpello con gli altri soggetti inseriti negli elenchi. Appositi accordi disciplineranno le modalità di gestione delle selezioni. In presenza di più soggetti interessati all'assunzione, l'ente locale valuta le candidature con modalità semplificate (art. 10, D.l. 44/2021) per la formazione di una graduatoria di merito dalla quale attingere per la copertura dei posti disponibili. Se più soggetti sono interessati all'assunzione, si procede con una prova selettiva scritta o orale diretta formulare una graduatoria di merito.

Gli elenchi di idonei 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.

Gli adempimenti relativi alle selezioni uniche 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. Inoltre, gli elenchi 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.

Ferma restando la priorità nell'utilizzo delle proprie graduatorie gli enti locali possono procedere con le assunzioni anche qualora non debbano coprire delle posizioni programmate nei rispettivi piani dei fabbisogni di personale e in caso di contratti a tempo determinato possono derogare al rispetto dei limiti finanziari di cui all'articolo 9, comma 28, del D.l. 78/2010 (limite del 50 per cento della spesa sostenuta per contratti a tempo determinato nell'anno 2009).

#### **Semplificazioni in materia di vincoli assunzionali per gli enti locali (art. 3 ter)**

L'art. 3-ter permette agli enti locali di **procedere all'assunzione di personale a tempo determinato necessario per l'attuazione del PNRR, per l'esercizio delle funzioni di protezione civile, di polizia locale, di istruzione pubblica, inclusi i servizi, e del settore sociale**, anche nei casi in cui tale facoltà viene vietata (art. 9 comma 1-quinquies D.l. 113/2016), ovvero per mancato rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato, nonché per mancato invio, entro trenta giorni dal termine per l'approvazione, della documentazione alla banca dati delle amministrazioni pubbliche.

#### **Piano integrato di attività e organizzazione (art. 6)**

L'articolo 6 prescrive alle pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti l'adozione - entro il 31 dicembre 2021 - di un Piano integrato di attività e di organizzazione di durata triennale specifica che **deve essere garantita adeguata informazione alle organizzazioni sindacali con riferimento** agli 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.

**Disposizioni in materia di segretari e vice segretari comunali comunali**  
**(art. 6 bis e art. 3 quater)**

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, le assunzioni di segretari comunali e provinciali sono autorizzate** con le modalità di cui all'articolo 66, comma 10, del decreto-legge 112/2008 (ovvero previa richiesta delle amministrazioni interessate, corredata da analitica dimostrazione delle cessazioni avvenute nell'anno precedente, delle conseguenti economie e dell'individuazione delle unità da assumere e dei correlati oneri, asseverate dai relativi organi di controllo) **per un numero di unità pari al 100 per cento di quelle cessate dal servizio nel corso dell'anno precedente.**

In materia di vicesegretari comunali l'art. 3-quater innalza a ventiquattro mesi complessivi il periodo di tempo massimo **nel quale un funzionario di ruolo in servizio da almeno due anni presso un ente locale, in possesso dei requisiti per la partecipazione al concorso, previo assenso dell'ente locale di appartenenza e consenso dello stesso interessato può svolgere le funzioni attribuite al vicesegretario** ai sensi dell'articolo 16-ter, comma 9, del decreto-legge 30 dicembre 2019, n. 162

**Reclutamento di personale nelle amministrazioni assegnatarie di progetti (art. 7)**

Il nuovo art. 7 comma 3-bis prevede che le amministrazioni interessate dal reclutamento di un contingente complessivo di cinquecento unità di personale non dirigenziale a tempo determinato da inquadrare nell'Area III, posizione economica F1, nei profili professionali economico, giuridico, informatico, statistico-matematico, ingegneristico, ingegneristico gestionale, nelle successive procedure di selezione per il personale a tempo indeterminato, possono prevedere, nei soli concorsi pubblici per l'accesso alle qualifiche dell'Area funzionale III, una riserva di posti in favore di tale personale assunto ai sensi dell'art. 7 comma 1 del decreto legge 80/2021.

**Reclutamento di personale per il Ministero dell'economia e delle finanze (art. 7 bis)**

Al fine di avviare tempestivamente le procedure di monitoraggio degli interventi del PNRR, nonché di attuare la gestione e il coordinamento dello stesso, il Ministero dell'economia e delle finanze è autorizzato, per l'anno 2021, a bandire apposite procedure concorsuali pubbliche, secondo le modalità semplificate di cui all'articolo 10 del decreto-legge 1° aprile 2021, n. 44, in deroga alle ordinarie procedure di mobilità, e, conseguentemente, ad assumere con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, per le esigenze dei Dipartimenti del medesimo Ministero, in aggiunta alle vigenti facoltà assunzionali e nei limiti della vigente dotazione organica, un contingente di personale pari a centoquarantacinque unità da inquadrare nel livello iniziale dell'Area III del comparto Funzioni centrali e un contingente di settantacinque unità da inquadrare nell'Area II, posizione economica F2, del comparto Funzioni centrali, da assegnare al Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato.

**Reclutamento di personale presso l'Ispettorato nazionale del lavoro  
per l'attuazione del PNRR per la lotta al lavoro sommerso (art. 8 bis)**

Al fine di dare attuazione al Piano nazionale per la lotta al lavoro sommerso previsto dal PNRR, l'Ispettorato nazionale del lavoro è autorizzato, per l'anno 2021, in aggiunta alle vigenti facoltà assunzionali, a bandire apposite procedure concorsuali pubbliche da espletare secondo 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, senza il previo esperimento delle previste procedure di mobilità, e conseguentemente ad assumere, con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, nei limiti della vigente dotazione organica, un contingente di personale con profilo «ispettivo» e «amministrativo» pari a 184 unità, da inquadrare nell'Area III, posizione economica F1, del comparto Funzioni centrali.

Fraterni saluti,

Il Segretario Generale  
Maurizio Petriccioli

*All\_Testo disegno di legge di conversione del D.l. 80/2021 e volantino sintetico*