



Decreto PNRR 2: le novità in materia di pubblico impiego

Speciale offerto da

One PA

**Piano triennale dei fabbisogni,
reclutamento e mobilità esterna
del personale non dirigente**

Ottobre 2022



Wolters Kluwer



LEGGI D'ITALIA presenta One PA

OLTRE L'AFFIDABILITÀ DI SEMPRE

DA SEMPRE IL PUNTO DI RIFERIMENTO DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Leggi d'Italia presenta One PA, la soluzione digitale progettata per la Pubblica Amministrazione di oggi e di domani. Tutta l'affidabilità, l'autorevolezza, l'efficacia di Leggi d'Italia in una soluzione ancora più evoluta al servizio di chi affronta ogni giorno responsabilità crescenti e adempimenti sempre più complessi.

La documentazione ufficiale più completa e aggiornata, l'interpretazione degli esperti, gli strumenti operativi in materia di appalti, pubblico impiego, tributi, edilizia e urbanistica, ambiente per gestire al meglio uno scenario in continua trasformazione.

Alberto
Ufficio Legislativo

Scopri di più su **one.it/pa**

One PA

FA GRANDE LA DIFFERENZA

Sommario

Introduzione	4
Piano triennale dei fabbisogni - Personale non dirigente (Ministeri) – Guida Pratica	10
Descrizione dell’adempimento	10
Soggetto competente	13
Procedura	13
Termini per adempiere.....	15
Sanzioni.....	16
Reclutamento - Personale non dirigente (Ministeri) – Guida Pratica.....	17
Descrizione dell’adempimento	17
Soggetto competente	33
Procedura	33
Termini per adempiere.....	36
Sanzioni.....	36
Mobilità esterna - Personale non dirigente (Ministeri) – Guida Pratica	37
Descrizione dell’adempimento	37
Soggetto competente	42
Procedura	42
Termini per adempiere.....	44
Sanzioni.....	44
“Per l’attuazione del PNRR serve personale” - Rivista	46
Ribaltamento delle coordinate di finanza pubblica	47
Attenzione per le regole sul reclutamento del personale delle P.A.....	47
Interventi settoriali per l’attuazione del PNRR.....	49
Altri interventi non direttamente legati al PNRR.....	51
Valutazioni di sintesi e qualche suggerimento	52
Quando i vincoli di finanza pubblica torneranno.....	55

Introduzione

[Il **D.L. 30 aprile 2022, n. 36**, recante “Ulteriori misure urgenti per l’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza”, c.d. PNRR 2, è stato **convertito** nella **Legge 29 giugno 2022, n. 79**, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 150.

Il Decreto ha contribuito al completamento della riforma del pubblico impiego ed al raggiungimento della milestone M1C1– Digitalizzazione, innovazione e sicurezza nella PA– prevista per il 30 giugno 2022, anticipando anche alcuni degli elementi essenziali della milestone M1C1 che sarà completata entro il 30 giugno 2023.]

Di seguito si riportano le norme del decreto che hanno introdotto le principali modifiche in materia di **gestione del personale** della Pubblica amministrazione.

Art. 1 – Definizione dei profili professionali specifici nell'ambito della pianificazione di fabbisogni di personale

Tale disposizione ha **novellato l'art. 6-ter, comma 1, del D.Lgs. 165/2001**, prevedendo che le linee di indirizzo per i fabbisogni di personale, oltre ai fabbisogni prioritari o emergenti, contengano “nuovi profili professionali individuati dalla contrattazione collettiva, con particolare riguardo all'insieme di conoscenze, competenze, capacità del personale da assumere anche per sostenere la transizione digitale ed ecologica della pubblica amministrazione”. Si è individuato nel 30 giugno 2022 il termine entro il quale adottare, in fase di prima applicazione, con decreto del ministro per la Pubblica amministrazione previa intesa in Conferenza Unificata, le linee di indirizzo.

L'obiettivo è stato raggiunto con la pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale n. 215 del 14 settembre 2022 del **D.M. 22 luglio 2022** della Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica, recante “Definizione di **linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali** da parte delle amministrazioni pubbliche.”

Art. 2 – Piattaforma unica di reclutamento per centralizzare le procedure di assunzione nelle pubbliche amministrazioni

Dal 1° luglio 2022 è attivo il **Portale unico del reclutamento**, disponibile all'indirizzo (<https://www.inpa.gov.it/>) e può essere utilizzato dalle amministrazioni pubbliche centrali e dalle autorità amministrative indipendenti. Dal 1° novembre 2022, per le medesime amministrazioni, sarà obbligatoria l'iscrizione a inPA per l'accesso ai concorsi per le assunzioni a tempo determinato e indeterminato. Il Portale unico del reclutamento è esteso a Regioni ed enti locali per le rispettive selezioni di personale e le modalità di utilizzo sono definite, entro il 31 ottobre 2022, con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, adottato previa intesa in Conferenza unificata. A partire dal 2023, la pubblicazione dei bandi avverrà soltanto sul portale e sul sito istituzionale dell'amministrazione che bandisce il concorso.

Inoltre, sempre a decorrere dal 1° novembre, i componenti delle commissioni esaminatrici dei concorsi saranno individuati, nel rispetto dei principi della parità di genere, attraverso il portale, prevedendo la partecipazione di soggetti in possesso di comprovata esperienza, tra cui anche specialisti in psicologia del lavoro e risorse umane. Fino a quella data, il Dipartimento della Funzione pubblica nomina i componenti sulla base di elenchi di nominativi scelti mediante sorteggio tra soggetti in possesso di requisiti di comprovata professionalità e competenza.

Attraverso inPA passa, infine, il conferimento di incarichi per il PNRR e la nomina dei componenti degli Organismi indipendenti di valutazione (Oiv, ex art. 14-bis, comma 2, D.Lgs. 150/2009).

Art. 3 – Riforma delle procedure di reclutamento del personale delle pubbliche amministrazioni

L'art. 3 del decreto ha introdotto l'**art. 35-quater** (Procedimento per l'assunzione del personale non dirigenziale) nel **D.Lgs. n. 165/2001**.

Nei concorsi per il personale non dirigenziale si prevede l'espletamento di almeno una prova scritta e di una prova orale, che comprenda l'accertamento della conoscenza di almeno una lingua straniera. Come già stabilito per i dirigenti, è prevista l'introduzione di sistemi di valutazione volti ad accertare il possesso delle competenze e delle attitudini (**assessment**), concepite come insieme delle conoscenze e delle capacità logico-tecniche, comportamentali e manageriali, per i profili che svolgono tali compiti, che devono essere specificate nel bando, e definite in maniera coerente con la natura dell'impiego. Per i profili qualificati dalle amministrazioni, in sede di bando, ad elevata specializzazione tecnica, è prevista 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 a un terzo, alla formazione del punteggio finale. Per profili iniziali e non specializzati, le prove di esame danno particolare rilievo all'accertamento delle capacità comportamentali (incluse quelle relazionali) e delle attitudini, che devono essere specificate nel bando e definite in maniera coerente con la natura dell'impiego per il profilo richiesto. Sono previ-

ste, infine, specifiche valutazioni e misure compensative per i candidati con disabilità accertata o con disturbi specifici di apprendimento.

Entro il 31 ottobre 2022 il Ministro per la pubblica amministrazione deve approvare, con proprio decreto, previa intesa in sede di Conferenza unificata, specifiche linee guida.

Entro il 31 dicembre 2022, con decreto del Presidente della Repubblica saranno aggiornate le disposizioni del D.P.R. n. 487/1997, nel rispetto delle nuove disposizioni e dei seguenti criteri:

1. raccolta organica delle disposizioni regolamentari che disciplinano la medesima materia, adeguando la normativa alla nuova disciplina di livello primario;
2. semplificazione e coordinamento, sotto il profilo formale e sostanziale, del testo delle disposizioni vigenti, assicurando l'unicità, la contestualità, la completezza, la chiarezza e la semplicità della disciplina;
3. indicazione espressa delle disposizioni da abrogare e di ogni altra disposizione incompatibile con quelle introdotte dal decreto PNRR 2.

Art. 4 – Aggiornamento dei codici di comportamento e formazione in tema di etica pubblica

All'**art. 54** del **D.Lgs. n. 165/2001** è stato **aggiunto** il **comma 1-bis**, il quale stabilisce che "Il codice contiene, altresì, una sezione dedicata al corretto utilizzo delle tecnologie informatiche e dei

mezzi di informazione e social media da parte dei dipendenti pubblici, anche al fine di tutelare l'immagine della pubblica amministrazione". Inoltre, è stato integrato il comma 7 del medesimo articolo, prevedendo un obbligo per le P.A. di svolgere "un ciclo formativo la cui durata e intensità sono proporzionate al grado di responsabilità e nei limiti delle risorse finanziarie disponibili a legislazione vigente, sui temi dell'etica pubblica e sul comportamento etico". La norma ha anche previsto per tutte le P.A. l'**obbligo, entro il 31 dicembre 2022, di aggiornamento del codice di comportamento** ex art. 54 D.Lgs. 165/2001, alla luce delle novità introdotte proprio dal D.L. n. 36/2022.

Art. 5 – Rafforzamento dell'impegno a favore dell'equilibrio di genere

Al fine di dare effettiva applicazione al principio della parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro, le pubbliche amministrazioni devono adottare, in coerenza con gli obiettivi di lungo periodo della Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026, misure che attribuiscono vantaggi specifici oppure evitino o compensino svantaggi nelle carriere al genere meno rappresentato. I criteri di discriminazione positiva devono essere proporzionati allo scopo da perseguire e adottati a parità di qualifica da ricoprire e di punteggio conseguito nelle prove concorsuali.

A tal fine, è prevista l'adozione da parte del Dipartimento della funzione pubblica, entro il 30 settembre 2022, di specifiche linee guida.

Art. 6 – Revisione del quadro normativo sulla mobilità orizzontale

La disposizione ha **modificato l'art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001**, rubricato "Passaggio diretto di personale tra amministrazioni diverse". In particolare, è stato soppresso l'ultimo periodo del comma 1, che prevedeva che, al fine di agevolare le procedure di mobilità, il Dipartimento della funzione pubblica avrebbe dovuto istituire un portale finalizzato all'incontro tra la domanda e l'offerta di mobilità.

Sono stati **inseriti**, inoltre, i **commi 1-quater e 1-quinquies**. Il nuovo comma 1-quater stabilisce che, a decorrere dal 1° luglio 2022, le P.A. pubblicano l'avviso di mobilità in un'apposita sezione del Portale unico del reclutamento, ex art. 35-ter, D.L. 36/2022. Il personale interessato a partecipare alle procedure menzionate deve, previa registrazione nel Portale, inviare la propria candidatura, per qualsiasi posizione disponibile, corredata dal proprio *curriculum vitae* esclusivamente in formato digitale.

Il nuovo comma 1-quinquies stabilisce che per il personale non dirigenziale "i comandi o distacchi, sono consentiti esclusivamente nel limite del 25% dei posti non coperti all'esito delle procedure di mobilità".

Tale nuovo limite "non si applica ai comandi o distacchi obbligatori, previsti da disposizioni di legge, ivi inclusi quelli relativi agli uffici di diretta collaborazione, nonché a quelli relativi alla partecipazione ad organi, comunque denominati, istituiti da disposizioni legislative o regolamentari che prevedono la partecipazione di persona-

le di amministrazioni diverse, nonché ai comandi presso le sedi territoriali dei ministeri, o presso le Unioni di comuni per i Comuni che ne fanno parte”.

I comandi o distacchi in corso al 1° maggio 2022 cesseranno il “31 dicembre 2022 o alla naturale scadenza, se successiva al tale data, qualora le P.A. non abbiano già attivato procedure straordinarie di inquadramento” introdotte dalla nuova disposizione al comma 3. Quest’ultimo stabilisce che le P.A. interessate potranno attivare, fino al 31 dicembre 2022, a favore del personale utilizzato in comando o distacco al 31 gennaio 2022, procedure straordinarie di inquadramento in ruolo per il personale non dirigenziale, in deroga alle procedure di mobilità, nel limite del 50% delle vigenti facoltà assunzionali. Per tali procedure straordinarie dovrà tenersi conto dell’anzianità maturata in comando o distacco, del rendimento conseguito e dell’idoneità alla specifica posizione da ricoprire.

Trattandosi di procedure assunzionali, per l’attuazione di tali procedure straordinarie non è richiesto (ovviamente) il nulla osta dell’amministrazione datore di lavoro.

All’**art. 32 del D.Lgs. n. 165/2001** è stato aggiunto, inoltre, il **comma 3-bis**, secondo il quale “Le pubbliche amministrazioni, nei casi in cui al proprio personale impiegato come esperti nazionali distaccati presso l’Unione europea non sono corrisposte dalle istituzioni, organi o agenzie europei interessati, sulla base di intese con gli stessi, le indennità di soggiorno, comunque denominate, previste dalla disciplina dell’Unione europea, possono corrispondere al predetto personale, per il periodo di effettiva assegnazione come

esperti nazionali distaccati, una indennità forfettaria e omnicomprensiva, non pensionabile, destinata a sostenere le spese di soggiorno, di entità non superiore a quelle corrisposte dall’Unione europea per le medesime posizioni”.

Il comma 7 del citato art. 32 prevede che, per potenziare la capacità delle P.A. attuatrici del PNRR, possono essere conferiti incarichi dirigenziali a funzionari di cittadinanza italiana di organizzazioni internazionali o dell’Unione europea, anche in deroga alle percentuali ivi previste. Il conferimento di tali incarichi sarà consentito nei limiti dei posti disponibili e delle facoltà assunzionali dell’amministrazione che conferisce l’incarico, senza nuovi o ulteriori oneri a carico della finanza pubblica. Tali incarichi potranno essere conferiti per una durata comunque non eccedente il termine del 31 dicembre 2026.

Art. 10 - Disposizioni in materia di conferimento di incarichi per il Piano nazionale di ripresa e resilienza

È stato previsto che, fino al 31 dicembre 2026, le amministrazioni titolari di interventi previsti nel PNRR, incluse le regioni e gli enti locali, in deroga al divieto di attribuire incarichi retribuiti a lavoratori collocati in quiescenza, possono conferire ai soggetti collocati in quiescenza da almeno due anni incarichi ai sensi dell’articolo 7, comma 6, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, nei limiti delle risorse finanziarie già destinate per tale finalità nei propri bilanci, sulla base della legislazione vigente, fuori dalle ipotesi di cui all’articolo 1,

commi 4, 5 e 15 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80.

A questi soggetti possono essere conferiti gli incarichi di progettazione, coordinamento della sicurezza in fase di progettazione, direzione dei lavori, direzione dell'esecuzione coordinamento della sicurezza in fase di esecuzione, di collaudo, nonché gli incarichi che la stazione appaltante ritenga indispensabili a supporto dell'attività del responsabile unico del procedimento (di cui all'art. 31, comma 8, D.Lgs. 18 aprile 2016, n. 50), nonché, in presenza di particolari esigenze alle quali non è possibile far fronte con personale in servizio e per il tempo strettamente necessario all'espletamento delle procedure di reclutamento del personale dipendente, l'incarico di responsabile unico del procedimento (di cui al comma 1 dell'art. 31 D.Lgs. 18 aprile 2016, n. 50).

È inoltre previsto anche i soggetti attuatori degli interventi del PNRR (e non solo più le amministrazioni titolari) possano utilizzare le modalità speciali previste dall'art. 1 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla L. 6 agosto 2021, n. 113, per il reclutamento del personale a tempo determinato da impiegare in tale attuazione.

Infine, le amministrazioni anche nell'ambito degli interventi attuativi del PNRR possono ricorrere alle modalità di selezione del già citato art. 1 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla L. 6 agosto 2021, n. 113, per il conferimento di incarichi professionali con riferimento a procedure da avviare e già avviate.

Piano triennale dei fabbisogni - Personale non dirigente (Ministeri) – Guida Pratica

a cura del Dott. Davide Papa

aggiornamento a cura dell'Avv. Bruno Pontecorvo

Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici adottando il piano triennale dei fabbisogni disciplinato dall'art. 6 del TUPI. Il Piano è redatto con cadenza annuale secondo i fabbisogni espressi dei dirigenti generali e non generali; esso viene adottato dall'organo di vertice e approvato con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato, su proposta del Ministro competente, di concerto con il Ministro dell'economia. I contenuti devono essere comunicati al Dipartimento della funzione pubblica entro 30 giorni dall'adozione.

Descrizione dell'adempimento

Il D.Lgs. n. 75/2017, modificando l'art. 6 del Testo unico sul pubblico impiego, sancisce il superamento del tradizionale atto di programmazione triennale del fabbisogno del personale in favore del piano triennale dei fabbisogni, il cui carattere innovativo risiede essenzialmente nel programmare le esigenze di personale dipendente della singola Amministrazione in funzione delle attività e della performance, così come definite, rispettivamente, nel piano pluriennale delle attività e nel piano delle performance.

Il piano triennale dei fabbisogni è finalizzato a garantire il miglior funzionamento dei servizi, in funzione delle attività programmate e delle performance attese, attraverso l'ottimizzazione della distribuzione delle risorse umane, compatibilmente con le risorse finanziarie e di bilancio, nonché nel rispetto dei vincoli previsti dalla normativa

vigente in materia di spesa di personale, mobilità obbligatoria e volontaria, regime delle assunzioni ordinarie e obbligatorie.

L'Amministrazione definisce nel triennio di riferimento per ciascuna area e profilo professionali:

1. le necessità di nuovo personale da reclutare attraverso processi di mobilità, obbligatoria o volontaria, concorsi pubblici e assunzioni obbligatorie ai sensi dell'art. 35, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001;
2. le eccedenze di personale da destinare alla mobilità obbligatoria ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001.

Il piano triennale dei fabbisogni indica, per quanto possibile, le assegnazioni di mansioni superiori e le progressioni di carriera secondo le disposizioni di cui dall'art. 52 del D.Lgs. n. 165/2001.

Nel piano sono quantificate le risorse finanziarie sulla base del personale in servizio e di quelle connesse con le facoltà assunzionali derivanti dalla legislazione vigente e definita la dotazione organica, quale sommatoria tra personale in servizio e quello da assumere.

L'art. 6, D.L. n. 80/2021, convertito, con modificazioni dalla L. n. 113/2021, ha disposto, per le amministrazioni con più di cinquanta dipendenti, l'adozione di un Piano integrato di attività e di organizzazione, strumento programmatico di carattere triennale e soggetto ad aggiornamento annuale che, per gli aspetti che è deputato a definire, sembra convogliare in esso, unico atto, una pluralità di piani previsti dalla normativa vigente.

In relazione al rapporto con il piano triennale dei fabbisogni si evidenzia che il citato art. 6, D.L. n. 80/2021, al comma 5 prevede che, con uno o più decreti del Presidente della Repubblica, sono individuati e abrogati gli adempimenti relativi ai piani assorbiti dal Piano integrato di attività e di organizzazione.

Il D.P.R. 24 giugno 2022 n. 81, in vigore dal 15 luglio 2022, individua gli adempimenti assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO). Per le amministrazioni pubbliche con più di cinquanta dipendenti sono soppressi gli adempimenti inerenti

ai piani di cui alle seguenti disposizioni: art. 6, commi 1, 4 (Piano dei fabbisogni) e 6, e artt. 60-bis (Piano delle azioni concrete) e 60-ter D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165; art. 2, comma 594, lettera a), L. 24 dicembre 2007, n. 244 (Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio); art. 10, commi 1, lettera a), e 1-ter, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 (Piano della performance); art. 1, commi 5, lettera a) e 60, lettera a), L. 6 novembre 2012, n. 190 (Piano di prevenzione della corruzione); art. 14, comma 1, L. 7 agosto 2015, n. 124 (Piano organizzativo del lavoro agile); art. 48, comma 1, D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 (Piani di azioni positive). Tutti i richiami agli adempimenti soppressi sono pertanto da intendersi come riferiti alla corrispondente sezione del PIAO.

Le amministrazioni pubbliche con non più di cinquanta dipendenti sono tenute al rispetto degli adempimenti semplificati stabiliti nel decreto emanato in data 24 giugno 2022 dal Ministro della pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia, ai sensi dell'art. 6, comma 6, del citato D.L. n. 80/2021.

Con il DM 22 luglio 2022 (G.U. n. 215 del 14 settembre 2022) il Ministro per la pubblica amministrazione e il Ministro dell'economia hanno emanato le 'Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche', con l'obiettivo di andare oltre l'automatismo nel turnover attraverso i seguenti principi-cardine: gestione per competenze, adozione di un modello di fabbisogno incentrato sui "profili di ruolo" e illustrazione di esperienze già presenti in pubbliche amministrazioni nazionali e internazionali. Il modello univoco di rappresentazione del fabbisogno del personale proposto dal D.M. in questione si presenta flessibile e adattabile alle varie amministrazioni, in linea con il superamento del concetto di "profilo professionale" che il nuovo contratto collettivo nazionale delle Funzioni centrali 9 maggio 2022 ha scelto di operare, aggiornandolo alla nozione di "famiglia professionale", che si presta a raccogliere una pluralità di profili di ruolo o di competenza, in base alla complessità dell'organizzazione.

Soggetto competente

Dirigenti generali, Dirigenti, Responsabile del Personale, Responsabile del Bilancio e Organizzazioni sindacali per la definizione.

Organo di vertice per l'adozione.

Fonti normative

[omissis]

Procedura

La procedura prevede che la fase di proposta provenga dai dirigenti, i quali concorrono all'individuazione dei profili necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali a cui sono preposti.

Al fine di poter procedere all'elaborazione del documento di programmazione è necessario tenere conto, tra l'altro, dei seguenti elementi:

- la rilevazione delle eccedenze di cui all'art. 33, D.Lgs. n. 165/2001 indicazioni dei dirigenti non generali;
- le disposizioni previste dal D.L. n. 90/2014 convertito dalla L. n. 114/2014 e ss. mm. ed ii., relative al turn over di personale;
- il rispetto del parametro contenuto nell'art. 9, comma 28, D.L. 30 maggio 2010, n. 78 (a seguito dell'entrata in vigore del D.L. n. 90/2014 la spesa relativa al lavoro flessibile deve essere inferiore a quella sostenuta nell'anno 2009);
- il rispetto dei tempi medi di pagamento previsti dall'art. 41, comma 2, D.L. n. 66/2014 (L'obbligo di rispettare i tempi medi di pagamento previsti dall'art. 41, comma 2, D.L. n. 66/2014, è stato dichiarato incostituzionale con sentenza Corte Cost. n. 272/2015 nella parte in cui prevede che il mancato rispetto possa precludere nuove assunzioni da parte delle Pubbliche Amministrazioni);
- l'adozione il piano delle azioni positive di cui all'art. 48, D.Lgs. n. 198/2006;
- dell'obbligo di adottare il Piano delle performance di cui all'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009.

L'art. 3 della L. n. 56/2019 – “Legge della concretezza” – al fine di accelerare le assunzioni e il ricambio generazionale nella pubblica amministrazione, consente alle amministrazioni di procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 100% di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. Il ricorso al lavoro flessibile avverrà nei limiti di quanto previsto dall'art. 36, D.Lgs. n. 165/2001 e da ultimo dall'art. 4, comma 102, L. n. 183/2011 (legge di stabilità), che prevede la possibilità di utilizzare personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa nel limite del 50% della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009 e di contratti di formazione lavoro (o altri rapporti formativi) e di lavoratori somministrati nel limite del 50% di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009.

La possibilità di effettuare nuove assunzioni non è diminuita dalla mobilità in entrata di personale proveniente da enti soggetti a vincoli assunzionali. In tal senso, neanche le assunzioni obbligatorie delle categorie protette, effettuate ai sensi della L. n. 68/1999, erodono la possibilità di effettuare nuove assunzioni degli Enti, ovviamente nei limiti della copertura delle quote obbligatorie per legge.

Definiti i margini di intervento, il Piano è redatto secondo i fabbisogni espressi dei dirigenti generali e non generali secondo criteri di razionalità, efficienza, economicità, trasparenza e imparzialità. Il Piano triennale dei fabbisogni di personale non deve quindi limitarsi ad un'analisi dei vincoli normativi e di spesa relativi al personale dell'ente, né tantomeno configurarsi come semplice piano assunzionale dell'ente, quanto piuttosto provvedere alla corretta definizione delle azioni che consentano il miglior funzionamento possibile dell'Amministrazione.

La novella prevede che il Piano sia redatto sulla base di linee di indirizzo emanate con Decreti di natura non regolamentare entro 90 giorni dall'entrata in vigore.

Per l'adozione del PIAO le pubbliche amministrazioni si conformano alla struttura e alle modalità redazionali indicate nello schema allegato al D.M. 30 giugno 2022, n. 132.

Il piano è suddiviso nelle seguenti sezioni:

1. Valore pubblico, Performance e Anticorruzione;
2. Organizzazione e Capitale umano;
3. Monitoraggio. Per le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti le modalità semplificate di redazione del PIAO sono disciplinate dal D.M. 30 giugno 2022, n. 132.

Fonti normative

[omissis]

Giurisprudenza

- Corte cost. n. 272/2015
- Cons. Stato, sez. IV, 4 dicembre 2013, n. 5775;
- Corte dei Conti, sez. reg., Veneto, delib., n. 6/2010 ;
- Corte Conti Umbria, delib., 19 dicembre 2013, n. 136;
- Cons. Stato, sez. VI, 15 marzo 2013, n. 1549.

Fonti contrattuali

[omissis]

Termini per adempiere

Il D.Lgs. n. 75/2017 prevede l'obbligo di redazione Piano triennale dei fabbisogni con cadenza annuale, i cui contenuti dovranno essere comunicati al Dipartimento della funzione pubblica entro 30 giorni dall'adozione.

Il Piano integrato di attività e organizzazione è adottato entro il 31 gennaio, ha durata triennale ed è aggiornato annualmente entro la predetta data. Il Piano è predisposto esclusivamente in formato digitale ed è pubblicato sul sito istituzionale del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e sul sito istituzionale di ciascuna amministrazione.

Sanzioni

Il mancato rispetto degli adempimenti di cui all'art. 6, D.Lgs. n. 165/2001 impedisce l'assunzione di nuovo personale.

In sede di prima applicazione il divieto di cui al citato art. 6, così come modificato dal D.Lgs. n. 75/2017, si applica a decorrere dal 30 marzo 2018.

In caso di mancata adozione del Piano integrato di attività e organizzazione trovano applicazione le sanzioni di cui all'art. 10, comma 5, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, ferme restando quelle previste dall'art. 19, comma 5, lettera b), D.L. 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla L. 11 agosto 2014, n. 114.

Fonti normative

[omissis]

Reclutamento - Personale non dirigente (Ministeri) – Guida Pratica

a cura del Dott. Davide Papa

aggiornamento a cura dell'Avv. Bruno Pontecorvo

Il reclutamento del personale presso le amministrazioni pubbliche avviene, ai sensi delle norme del TUPI, tramite bando di concorso approvato con determinazione del Dirigente competente, sentito - per i profili a valenza specifica o settoriale - il Dirigente interessato al posto da ricoprire e previa autorizzazione rilasciata dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Nel bando sono regolati tutti gli aspetti della procedura non disciplinati dalla legge o da questa lasciati alla specificazione del bando stesso e sono contenute tutte le informazioni necessarie per la partecipazione. È obbligatoria la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale, Serie “Concorsi ed esami”, per un periodo pari a 30 giorni.

Descrizione dell'adempimento

La creazione del bando di concorso è una delle fasi che porterà all'assunzione di un dipendente. Una volta esperite le procedure previste dall'art. 34-bis e 30, comma 2-bis (personale in disponibilità e per mobilità volontaria), del D.Lgs. n. 165/2001, l'Amministrazione può procedere alla predisposizione del bando di concorso e alla relativa pubblicizzazione. La tipologia di professionalità è scelta in funzione delle esigenze espresse dai diversi Uffici dell'Amministrazione in sede di programmazione del fabbisogno di personale e con i vincoli posti dalla legge e dall'autorizzazione preventiva concessa dal Dipartimento della Funzione Pubblica.

Il bando di concorso viene approvato con determinazione del Dirigente competente, sentito, in ipotesi di profili a valenza specifica o settoriale, il Dirigente interessato al

posto da ricoprire ed in esecuzione della citata autorizzazione rilasciata dal Dipartimento della Funzione Pubblica.

Nel bando di concorso sono definiti e regolati tutti gli aspetti della procedura non disciplinati dalla legge in modo perentorio o da questa lasciati alla specificazione del bando stesso e sono contenute tutte le informazioni necessarie per la partecipazione.

Una volta approvato, il bando dovrà essere pubblicato in Gazzetta Ufficiale per almeno 30 giorni e sul sito istituzionale dell'ente.

Con la Direttiva n. 3 del 24 aprile 2018, il Ministro per la PA ha diramato le **“Linee guida sulle procedure concorsuali”**, sulla base di quanto dispone l'art. 35, comma 5.2, del D.Lgs. n. 165/2001, relative allo svolgimento delle prove concorsuali e alla valutazione dei titoli. I nuovi indirizzi sulle strategie e sulle procedure di reclutamento trovano naturale collegamento con la nuova disciplina della programmazione dei fabbisogni introdotta dal D.Lgs. n. 75/2017, che mira a consentire di individuare le figure professionali effettivamente utili alle amministrazioni, così che la nuova disciplina dei concorsi serve a reclutare i candidati migliori, corrispondenti a quelle figure professionali.

La Direttiva fornisce indicazioni circa la scelta della procedura più idonea, l'organizzazione delle procedure, i requisiti di ammissione, la preselezione, i titoli, le prove, le commissioni di concorso, la formazione della graduatoria. Si conclude con alcune notazioni relative al **“portale del reclutamento”**, un sistema informativo nazionale sviluppato dal Dipartimento della funzione pubblica al fine di favorire il miglior coordinamento delle procedure di reclutamento. Il sistema sarà strutturato come banca dati di monitoraggio delle procedure concorsuali poste in essere dalle amministrazioni pubbliche mediante censimento delle stesse, delle fasi di svolgimento e di ogni informazione rilevante, al fine di consentire una rappresentazione omogenea e completa delle informazioni e fornire, in aderenza ai principi di trasparenza, un più adeguato servizio alle amministrazioni.

L'assunzione a tempo determinato e indeterminato, nelle amministrazioni pubbliche centrali di cui all'art. 1, comma 2 del TUPI, e nelle autorità amministrative indipendenti, avviene mediante concorsi pubblici orientati alla massima partecipazione ai quali

si accede mediante registrazione nel Portale unico del reclutamento di cui all'art. 3, comma 7, L. n. 56/2019, disponibile all'indirizzo www.InPA.gov.it, sviluppato e gestito dal Dipartimento della funzione pubblica (art. 2, D.L. n. 36/2022).

All'atto della registrazione al Portale l'interessato compila il proprio curriculum vitae, completo di tutte le generalità anagrafiche richieste e con valore di autocertificazione ai sensi di legge, indicando un indirizzo PEC a lui intestato al quale intende ricevere ogni comunicazione relativa alla procedura, compresa quella relativa all'eventuale assunzione in servizio, insieme a un recapito telefonico. La registrazione al Portale è gratuita e può essere realizzata esclusivamente mediante SPID, carta d'identità elettronica o carta nazionale dei servizi. L'iscrizione al Portale comporta inoltre il consenso al trattamento dei dati personali.

Le informazioni necessarie per l'iscrizione al Portale, le modalità di accesso e di utilizzo dello stesso da parte delle amministrazioni, e quelle per la pubblicazione dei bandi di concorso sono definite con protocolli adottati d'intesa tra il Dipartimento della funzione pubblica e ciascuna amministrazione. Per i reclutamenti delle amministrazioni di cui all'art. 3 del TUPI i protocolli tengono conto delle specificità dei rispettivi ordinamenti.

Il Portale è esteso a Regioni ed enti locali per le rispettive selezioni di personale. Le modalità di utilizzo da parte di Regioni ed enti locali sono definite con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, adottato previa intesa in Conferenza unificata Stato-città e autonomie locali e Stato-Regioni.

I bandi per il reclutamento e per la mobilità del personale sono pubblicati sul Portale secondo lo schema predisposto dal Dipartimento della funzione pubblica. Il Portale garantisce l'acquisizione della documentazione relativa alle procedure da parte delle amministrazioni in formato aperto e organizza la pubblicazione in modo accessibile e ricercabile secondo parametri utili ai cittadini che intendono partecipare.

Il Portale unico del reclutamento è operativo dal 1° luglio 2022 e, a decorrere dalla medesima data, può essere utilizzato dalle amministrazioni pubbliche centrali e dalle autorità amministrative indipendenti. Dal 1° novembre 2022 le medesime amministra-

zioni utilizzano il Portale per tutte le procedure di assunzione a tempo determinato e indeterminato.

Ai concorsi banditi fino al 30 aprile 2022 continua ad applicarsi la disciplina vigente alla data di pubblicazione del bando.

Per gli avvisi di selezione pubblicati sul Portale, gli obblighi di comunicazione si intendono assolti mediante pubblicazione, da parte dell'amministrazione cui è indirizzata l'istanza di accesso agli atti o di accesso civico generalizzato, di un apposito avviso sul medesimo Portale.

Costante giurisprudenza sostiene la preferenza per lo scorrimento delle graduatorie sull'indizione di nuovi concorsi e il dovere di motivazione per la PA che vuole discostarsi da questo principio. Tuttavia vi sono alcune fattispecie che consentono la deroga alla preferenza allo scorrimento della graduatoria, giustificando appieno la scelta di copertura del posto mediante pubblico concorso senza necessità di specifica motivazione, per via delle differenze in termini di requisiti di partecipazione, prove di esame, specificità dei profili professionali.

Con l'abrogazione, ad opera dell'art. 1, comma 148, della L. n. 160/2019, dell'art. 1, comma 361, L. n. 145/2018, a decorrere dal 1° gennaio 2020 è possibile scorrere le graduatorie degli idonei.

La L. n. 145/2018 (Legge di bilancio 2019), al comma 360 dispone che dall'anno 2019 tutte le amministrazioni pubbliche devono reclutare il personale secondo le modalità semplificate individuate col decreto di cui al comma 300. Fino alla data di entrata in vigore di tale decreto, il reclutamento avviene secondo le modalità stabilite dalla disciplina vigente.

Il comma 300 detta a sua volta le regole per le procedure concorsuali che non riguardino "professionalità aventi competenze di spiccata specificità", quelle specifiche per il Ministero dell'Interno (comma 313) e della carriera diplomatica (comma 335): in tutti gli altri casi le assunzioni sono effettuate secondo le indicazioni dei piani di fabbisogno di ciascuna amministrazione "mediante concorsi pubblici unici, per esami o per titoli ed esami, in relazione a figure professionali omogenee".

I concorsi unici sono organizzati dal Dipartimento della funzione pubblica per il tra-

mite della Commissione RIPAM, che a sua volta si avvale del Formez P.A., e possono essere espletati con modalità semplificate definite con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, da adottare entro due mesi dalla data di entrata in vigore della legge, anche in deroga alla disciplina prevista dal DPR n. 487/1994, dal DPR n. 272/2004 e dal DPR n. 70/2013.

Le procedure concorsuali e le conseguenti assunzioni finanziate col fondo di cui al comma 365, lett. b), della L. n. 232/2016, riservate alle amministrazioni centrali, sono effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'art. 30, D.Lgs. n. 165/2001.

Nelle more dell'attuazione del comma 300, l'art. 3 della L. n. 56/2019 - "Legge della concretezza" - al fine di accelerare le assunzioni e il ricambio generazionale nella pubblica amministrazione, consente alle amministrazioni di procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 100% di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente.

Le amministrazioni predispongono il piano dei fabbisogni finalizzato a reclutare figure professionali con elevate competenze in materia di:

- a. digitalizzazione;
- b. razionalizzazione e semplificazione dei processi e dei procedimenti amministrativi;
- c. qualità dei servizi pubblici;
- d. gestione dei fondi strutturali e della capacità di investimento;
- e. contrattualistica pubblica;
- f. controllo di gestione e attività ispettiva;
- g. contabilità pubblica e gestione finanziaria.

Le assunzioni sono autorizzate col decreto e le procedure di cui all'art. 35, comma 4, del D.Lgs. n. 165/2001, previa richiesta delle amministrazioni interessate, predisposta sulla base del piano dei fabbisogni.

Le amministrazioni possono inoltre procedere all'assunzione a tempo indeterminato di vincitori o allo scorrimento delle graduatorie vigenti, nel limite massimo dell'80% delle facoltà di assunzione previste per ciascun anno; all'avvio di procedure concor-

suali, nel limite massimo dell'80% delle facoltà di assunzione previste per il corrispondente triennio, al netto delle risorse di cui sopra, secondo le modalità di cui all'art. 4, commi 3-quinquies e 3-sexies, del D.L. n. 101/2013 e all'art. 35, comma 5, del D.Lgs. n. 165/2001. Queste assunzioni possono essere effettuate successivamente alla maturazione della corrispondente facoltà di assunzione.

Le amministrazioni che si avvalgono di quest'ultima facoltà devono comunicare, entro trenta giorni, i dati relativi alle assunzioni o all'avvio delle procedure di reclutamento al Dipartimento della funzione pubblica e al Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, al fine di consentire agli stessi di operare i controlli successivi e procedere alle restanti autorizzazioni.

Per le procedure di cui sopra, nelle more dell'entrata in vigore del decreto previsto dall'art. 1, comma 300, della L. n. 145/2018, le procedure sono svolte dal Dipartimento della funzione pubblica con modalità semplificate, anche in deroga alla disciplina prevista dal regolamento di cui al DPR n. 487/1994, per quanto concerne, in particolare:

- a. la nomina e la composizione della commissione d'esame, prevedendo la costituzione di sottocommissioni anche per le prove scritte e stabilendo che a ciascuna delle sottocommissioni non può essere assegnato un numero di candidati inferiore a duecentocinquanta;
- b. la tipologia e le modalità di svolgimento delle prove di esame, prevedendo:
 1. la facoltà di far precedere le prove di esame da una prova preselettiva, qualora le domande di partecipazione al concorso siano in numero superiore a due volte il numero dei posti banditi;
 2. la possibilità di svolgere prove preselettive consistenti nella risoluzione di quesiti a risposta multipla, gestite con l'ausilio di enti o istituti specializzati pubblici e privati e con possibilità di predisposizione dei quesiti da parte degli stessi;
 3. forme semplificate di svolgimento delle prove scritte, anche concentrando le medesime in un'unica prova sulle materie previste dal bando, eventualmente mediante il ricorso a domande con risposta a scelta multipla;
 4. per i profili tecnici, lo svolgimento di prove pratiche in aggiunta a quelle scritte

o in sostituzione delle medesime;

5. lo svolgimento delle prove di cui ai numeri da 1) a 3) e la correzione delle medesime prove anche mediante l'ausilio di sistemi informatici e telematici;
6. la valutazione dei titoli solo dopo lo svolgimento delle prove orali nei casi di assunzione per determinati profili mediante concorso per titoli ed esami;
7. l'attribuzione, singolarmente o per categoria di titoli, di un punteggio fisso stabilito dal bando, con la previsione che il totale dei punteggi per titoli non può essere superiore ad un terzo del punteggio complessivo attribuibile.

Il Dipartimento della funzione pubblica provvede allo sviluppo di un portale del reclutamento per la raccolta e la gestione, con modalità automatizzate, delle domande di partecipazione ai concorsi pubblici e delle fasi delle procedure concorsuali, anche mediante la creazione del fascicolo elettronico del candidato. Le procedure concorsuali bandite e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001 (mobilità volontaria).

L'art. 1, comma 3-bis, D.L. n. 80/2021, convertito con modificazioni dalla L. n. 113/2021, modifica la disciplina transitoria che concernente l'assunzione a tempo indeterminato o lo svolgimento di procedure concorsuali riservate a coloro che abbiano, con la pubblica amministrazione, rapporti di lavoro dipendente a termine o rapporti di lavoro flessibile.

La norma di riferimento relativamente alla stabilizzazione del personale precario delle pubbliche amministrazioni è l'art. 20, D.Lgs. n. 75/2017, che, nell'ambito della riforma del pubblico impiego (di cui alla legge delega 124/2015), ha previsto, in via transitoria, sia una specifica procedura di stabilizzazione sia l'espletamento di specifiche procedure concorsuali riservate.

Con riferimento alle modifiche apportate di recente, ai fini dell'applicazione delle norme transitorie in questione, è stato prorogato al 31 dicembre 2022 il termine per effettuare le assunzioni o per bandire le suddette procedure concorsuali riservate (precedentemente indicato al 31 dicembre 2021), così come il termine temporale entro cui si deve conseguire il requisito relativo all'anzianità di rapporto.

Pertanto, fino al 31 dicembre 2022 è facoltà per le amministrazioni (in conformità con il piano triennale dei fabbisogni e con l'indicazione della relativa copertura finanziaria) di assumere a tempo indeterminato il personale che sia in possesso di tutti i requisiti previsti all'art. 20, comma 1, lett. a), b) e c), D.Lgs. n. 75/2017, nonché di bandire procedure concorsuali riservate, in misura non superiore al cinquanta per cento dei posti disponibili, al personale che possieda tutti i requisiti previsti al comma 2, lettere a) e b) del citato art. 20, D.Lgs. n. 75/2017.

I concorsi per l'assunzione del personale non dirigenziale delle amministrazioni pubbliche (art. 1, comma 2 del TUPI) banditi dal 1° maggio 2022, inclusi quelli indetti dalla Commissione per l'attuazione del progetto di riqualificazione delle pubbliche amministrazioni (RIPAM), devono rispettare i seguenti requisiti (art. 3, D.L. n. 36/2022):

- a. Aggiornatoespletamento di almeno una prova scritta, anche a contenuto teorico-pratico, e di una prova orale, comprendente l'accertamento della conoscenza di almeno una lingua straniera;
- b. Aggiornatoutilizzo di strumenti informatici e digitali e, facoltativamente, 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 risorse disponibili a legislazione vigente;
- c. Aggiornatopossibilità che le prove di esame siano precedute da preselezioni con test predisposti anche da imprese e soggetti specializzati in selezione di personale, nei limiti delle risorse disponibili a legislazione vigente;
- d. Aggiornatocontenuti di ciascuna prova disciplinati dalle singole amministrazioni responsabili dello svolgimento delle procedure, le quali adottano la tipologia selettiva più in linea con la tipologia dei posti messi a concorso, prevedendo che per l'assunzione di profili specializzati, oltre alle competenze, siano valutate le esperienze lavorative pregresse e pertinenti
- e. Aggiornato(per i profili qualificati dalle amministrazioni, in sede di bando, ad ele-

vata specializzazione tecnica) fase di valutazione dei titoli legalmente riconosciuti e strettamente correlati alla natura e alle caratteristiche delle posizioni bandite, ai fini dell'ammissione a successive fasi concorsuali;

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

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

Le commissioni esaminatrici dei concorsi possono essere suddivise in sottocommissioni, con l'integrazione di un numero di componenti pari a quello delle commissioni originarie e di un segretario aggiunto; per ciascuna sottocommissione è nominato un presidente. La commissione definisce in una seduta plenaria preparatoria procedure e criteri di valutazione omogenei e vincolanti per tutte le sottocommissioni, che sono pubblicati nel sito internet dell'amministrazione procedente contestualmente alla graduatoria finale.

Emergenza Covid-19

Ai sensi dell'art. 103, D.L. n. 18/2020 convertito con modificazioni dalla L. n. 27/2020, per i procedimenti amministrativi su istanza di parte o d'ufficio, pendenti alla data del 23 febbraio 2020 o iniziati successivamente a tale data, non si tiene conto del periodo compreso tra la medesima data e quella del 15 maggio 2020. Resta comunque fermo l'onere per le pubbliche amministrazioni di adottare ogni misura organizzativa idonea ad assicurare comunque la ragionevole durata e la celere conclusione dei

procedimenti, con priorità per quelli da considerare urgenti e che, anche sulla base di motivate istanze degli interessati. Lo svolgimento delle procedure concorsuali per l'accesso al pubblico impiego, ad esclusione dei casi in cui la valutazione dei candidati sia effettuata esclusivamente su basi curriculari ovvero in modalità telematica, è comunque sospeso per sessanta giorni a decorrere dall'entrata in vigore del D.L. n. 18/2020 convertito con modificazioni dalla L. n. 27/2020, ma resta ferma la conclusione delle procedure per le quali risulti già ultimata la valutazione dei candidati, nonché la possibilità di svolgimento dei procedimenti per il conferimento di incarichi, anche dirigenziali, nelle pubbliche amministrazioni, che si istaurano e si svolgono in via telematica e che si possono concludere anche utilizzando le modalità lavorative di cui ai commi che precedono, ivi incluse le procedure relative alle progressioni.

Il D.L. n. 34/2020, convertito con modificazioni dalla L. n. 77/2020, ha previsto, al Capo XII (arrt. 247-249) una serie di misure in materia di reclutamento del personale non dirigenziale, con particolare riferimento all'accelerazione dei concorsi tramite il decentramento e digitalizzazione delle procedure. A mero titolo esemplificativo, possibilità per la Commissione Ripam di modificare, per le predette finalità, le modalità di svolgimento delle prove previste dai bandi, lo svolgimento delle stesse presso sedi decentrate, ovvero presentazione della domanda di partecipazione entro 15 giorni dalla pubblicazione del bando nella Gazzetta Ufficiale esclusivamente in via telematica.

Il 15 aprile 2021 il Ministero della pubblica amministrazione ha pubblicato il **Protocollo per lo svolgimento dei concorsi pubblici**, validato dal Comitato tecnico-scientifico a fine marzo, finalizzato a disciplinare le modalità di organizzazione e gestione delle prove selettive, per consentirne lo svolgimento in presenza in condizioni di massima sicurezza rispetto al contagio da Covid-19.

Il protocollo ha permesso la ripresa delle selezioni concorsuali pubbliche in presenza dal 3 maggio 2021 e le ha armonizzate all'art. 10 **del** D.L. n. 44/2021, convertito con modificazioni dalla L. n. 76/2021, che introduce a regime una nuova procedura semplificata per lo svolgimento dei concorsi pubblici e alcune norme transitorie per i concorsi già banditi o che verranno banditi nel corso della fase emergenziale.

La norma consente dal 3 maggio 2021 lo svolgimento delle prove selettive in presenza dei concorsi, nel rispetto di linee guida validate dal Comitato tecnico scientifico. La disposizione reca, inoltre, una procedura anche per le assunzioni di personale a tempo determinato autorizzate, nelle amministrazioni pubbliche operanti nel Mezzogiorno, dalla normativa vigente per l'attuazione degli interventi di politica di coesione nell'ambito della programmazione 2014-2020 e 2021-2027.

Ai sensi dell'art. 1, comma 4-bis, D.L. n. 80/2021, convertito con modificazioni dalla L. n. 113/2021, le modalità di selezione per il reclutamento di personale con contratto a tempo determinato per l'attuazione dei progetti del PNRR con le modalità semplificate, digitali e decentrate di cui all'art. 10 del D.L. n. 44/2021 possono essere utilizzate per le assunzioni a tempo determinato anche da parte delle pubbliche amministrazioni, di cui all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001, non interessate dall'attuazione del PNRR. L'art. 6, comma 1, D.L. n. 105/2021 ha disposto che i termini previsti dai commi 2 e 3 del suddetto art. 10, D.L. n. 44/2021, convertito con modificazioni dalla L. n. 76/2021, sono prorogati fino al 31 dicembre 2021.

In data 25 maggio 2022 il Ministero della Salute ha emanato le nuove disposizioni per lo svolgimento dei concorsi pubblici, che sostituiscono il precedente Protocollo 15 aprile 2021. L'ordinanza trova applicazione fino al 31 dicembre 2022, salve le specifiche disposizioni di legge vigenti in materia. Il protocollo non si estende alle procedure per le quali la valutazione dei candidati sia effettuata esclusivamente su basi curriculari ovvero in modalità telematica; resta ferma la possibilità per le commissioni di procedere alla correzione delle prove scritte con collegamento da remoto (Ministero della Salute, Ord. 25 maggio 2022, G.U. n. 126 del 31 maggio 2022).

Le amministrazioni organizzano le sessioni giornaliere di svolgimento delle prove separandole temporalmente per garantire il completo deflusso dei candidati e le operazioni di pulizia. Tutti i candidati devono essere preventivamente informati delle misure adottate sulla base del protocollo, a mezzo PEC e/o mediante apposita comunicazione attraverso il portale dell'amministrazione organizzatrice, con particolare riferimento ai comportamenti che dovranno essere tenuti.

In particolare, i candidati dovranno: presentarsi da soli per evitare assembramenti; non recarsi alla sede concorsuale se sottoposti alla misura dell'isolamento come misura di prevenzione della diffusione del contagio da Covid-19; indossare obbligatoriamente, dal momento dell'accesso all'area concorsuale sino all'uscita, mascherine FFP2 messe a disposizione dall'amministrazione organizzatrice. Anche gli operatori di vigilanza e addetti all'organizzazione e all'identificazione dei candidati nonché i componenti delle commissioni esaminatrici devono essere muniti di facciali filtranti.

Le amministrazioni, per ridurre al minimo la tempistica delle operazioni di identificazione dei candidati, utilizzano ove possibile apposite piattaforme digitali per la gestione di prove concorsuali, richiedendo ai candidati di trasmettere con congruo anticipo a mezzo PEC o E-mail ordinaria copia scansionata dei documenti di identità che saranno presentati per l'ammissione in sede concorsuale.

Tutti gli adempimenti necessari per una corretta gestione e organizzazione dei concorsi in conformità al protocollo in commento devono essere pianificati in uno specifico documento contenente la descrizione dettagliata delle varie fasi della procedura concorsuale, tenendo conto di quanto evidenziato nel protocollo e di tutti gli altri adempimenti di sicurezza previsti dalla normativa vigente. Il piano operativo deve essere reso disponibile, unitamente al protocollo, sulla pagina *web* dedicata alla procedura concorsuale entro i 10 giorni precedenti lo svolgimento della prova.

Le commissioni di concorso

Il presidente e i membri delle commissioni esaminatrici dei concorsi pubblici per l'accesso a un pubblico impiego possono essere scelti anche tra il personale in quiescenza da non più di quattro anni alla data di pubblicazione del bando di concorso, che sia in possesso dei requisiti di cui all'art. 35, comma 3, lettera e), del D.Lgs. n. 165 del 2001. Ai relativi incarichi non si applica la disciplina inerente le incompatibilità. La risoluzione del rapporto di lavoro per motivi disciplinari, per ragioni di salute o per decadenza dall'impiego, comunque determinata, è causa di esclusione dalla nomina del dipendente, anche in quiescenza, a presidente o componente di una commissione.

Un apposito Dpcm provvederà ad aggiornare i compensi da corrispondere al presidente, ai membri e al segretario delle commissioni indetti dalle amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, e dagli enti pubblici non economici nazionali, nonché al personale addetto alla vigilanza delle medesime prove concorsuali, secondo i criteri stabiliti con il Dpcm 23 marzo 1995. Detti compensi sono riconosciuti anche al personale dirigenziale, fermo restando il tetto stipendiale fissato dall'art. 23-ter del D.L. n. 201/2011.

L'art. 18 del D.L. "Milleproroghe" n. 162/2019, convertito, con modificazioni, nella L. 28 febbraio 2020, n. 8, ha disposto che tali incarichi, qualora riguardino concorsi indetti dalle amministrazioni dello Stato (anche ad ordinamento autonomo) e dagli enti pubblici (non economici) nazionali, sono considerati a tutti gli effetti di legge attività di servizio, qualunque sia l'amministrazione che li abbia conferiti.

Presso il Dipartimento della funzione pubblica è istituito l'Albo nazionale dei componenti delle commissioni esaminatrici di concorso, articolato in sottosezioni su base regionale e per aree o settori tematici omogenei. L'iscrizione all'Albo ha durata di tre anni ed è rinnovabile per una sola volta. Un apposito decreto del Ministro per la pubblica amministrazione provvederà a stabilire i requisiti per l'iscrizione, le cause di incompatibilità e di inconferibilità dell'incarico, le modalità di gestione e di aggiornamento e individuare le sottosezioni. Fino all'adozione del decreto le commissioni esaminatrici continuano ad essere costituite secondo le disposizioni vigenti in materia alla data di entrata in vigore della Legge.

Si evidenzia che l'art. 1, comma 12, D.L. n. 80/2021, convertito con modificazioni dalla L. n. 113/2021, stabilisce che, fermo restando l'obbligo per le pubbliche amministrazioni di riservare alle donne, esperte di provata competenza nelle materie di concorso e salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti delle commissioni di concorso (art. 57, D.Lgs. n. 165/2001), le commissioni esaminatrici delle procedure disciplinate dal presente articolo sono composte nel rispetto del principio della parità di genere. Modalità e azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi dovranno essere

definite, ex art. 6, comma 2, lett. g), D.L. n. 80/2021, dal Piano integrato di attività e organizzazione, che le P.A. con più di cinquanta dipendenti sono tenute ad adottare, ai sensi del citato art. 6, D.L. n. 80/2021, entro il 31 gennaio di ogni anno.

Le graduatorie

La disciplina relativa ai termini temporali di validità delle graduatorie (art. 1, commi 147-149, L. n. 160/2019) prevede che:

- le graduatorie approvate nell'anno 2011 sono utilizzabili fino al 30 marzo 2020;
- le graduatorie approvate negli anni dal 2012 al 2017 sono utilizzabili fino al 30 settembre 2020;
- le graduatorie approvate negli anni 2018 e 2019 sono utilizzabili entro tre anni dalla loro approvazione;
- per le graduatorie approvate dal 1° gennaio 2020, ai sensi dell'art. 35, comma 5-ter, D. Lgs n. 165/2001, il termine di validità è di due anni dalla data di approvazione.

PNRR - Piano nazionale di ripresa e resilienza

Disposizioni specifiche in materia di assunzioni sono emanate a favore delle amministrazioni che hanno la diretta titolarità di attuazione di progetti previsti nel PNRR che possono porre a carico del predetto Piano esclusivamente le spese per assunzioni di personale nei limiti degli importi previsti dalle corrispondenti voci di costo del quadro economico del progetto. Tali spese - effettuate in deroga alla dotazione organica delle amministrazioni interessate e a determinati vincoli di spesa previsti dalla normativa vigente per le assunzioni a tempo determinato (di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010) - sono oggetto di preventiva verifica da parte dell'Amministrazione centrale titolare dell'intervento (di cui all'art. 8, comma 1, del D.L. n. 77/2021), di concerto con il Dipartimento della ragioneria generale dello Stato - Servizio centrale per il PNRR del Ministero dell'economia e delle finanze. In caso di esito negativo le Amministrazioni possono assumere il personale o conferire gli incarichi entro i limiti delle facoltà assunzionali autorizzate (art. 1, D.L. 80/2021, convertito con modificazioni dalla L. n. 113/2021).

Per la realizzazione delle attività di coordinamento istituzionale, gestione, attuazione, monitoraggio e controllo del PNRR di cui al D.L. n. 77/2021, l'art. 7, comma 1, D.L. n. 80/2021, convertito con modificazioni dalla L. n. 113/2021, dispone il reclutamento di un contingente complessivo di n. 500 unità di personale non dirigenziale (eventualmente integrabili fino a ulteriori 300 unità) a tempo determinato.

I suddetti contratti possono essere stipulati, in deroga alla disciplina generale sui contratti di lavoro dipendente a tempo determinato per i pubblici dipendenti - di cui all'art. 19, D.Lgs. n. 81/2015 nel testo previgente alle modifiche ex D.L. n. 87/2018 (a cui rinviano, per i pubblici dipendenti, l'art. 36, comma 2, D.Lgs. n. 165/2001 e l'art. 1, comma 3, D.L. n. 87/2018) - per un periodo complessivo anche superiore a trentasei mesi, ma non eccedente la durata di completamento del PNRR e comunque non possono superare la data del 31 dicembre 2026.

Il suddetto personale potrà essere selezionato anche avvalendosi della Commissione per l'attuazione del Progetto di Riqualificazione delle Pubbliche Amministrazioni (RI-PAM) di cui all'art. 35, comma 5, D.Lgs. n. 165/2001.

Le assunzioni sono effettuate in deroga ai limiti di spesa di cui all'art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 122/2010, che dispone, salvo determinate eccezioni, che le pubbliche amministrazioni, a decorrere dall'anno 2011, possano avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa nel limite del 50% della spesa sostenuta nell'anno 2009 per il medesimo scopo. e non sono computate ai fini della consistenza della dotazione organica.

Nelle successive procedure di selezione per il personale a tempo indeterminato, le amministrazioni potranno prevedere, nei soli concorsi pubblici per l'accesso alle qualifiche dell'Area funzionale III, una riserva di posti in favore del personale assunto ai sensi del citato art. 7, comma 1, D.L. n. 80/2021, in misura non superiore al 50%

Le graduatorie del concorso di cui all'art. 7, comma 1, restano 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.

Fonti normative

- Ministero della Salute, Ord. 25 maggio 2022
- Artt. 2 e 3, D.L. n. 36/2022
- Art. 97, comma 3, Cost.
- Artt. 87, 103, D.L. n. 18/2020 convertito con modificazioni dalla L. n. 27/2020
- Artt. 1 e 18, D.L. n. 162/2019,
- Art. 1, comma 147, L. n. 160/2019
- Art. 3, L. n. 56/2019
- Art. 14-ter, D.L. n. 4/2019
- Direttiva Ministro per la PA n. 3 del 24 aprile 2018
- Art. 1, commi 300, 313, 335, 360 e 361 L. n. 145/2018
- Art. 35, D.Lgs. n. 165/2001
- Artt. 6 e 7 del D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75
- Art. 3, D.P.R. n. 487/1994
- Art. 4, D.P.R. n. 487/1994
- D.Lgs. n. 82/2005
- Art. 19, D.Lgs. n. 81/2015
- Art. 20, D.Lgs. n. 75/2017
- Artt. 247-249, D.L. n. 34/2020, convertito con modificazioni dalla L. n. 77/2020
- Art. 1, comma 3-bis, D.L. 80/2021, convertito con modificazioni dalla L. n. 113/2021
- Art. 1, comma 4-bis, D.L. 80/2021, convertito con modificazioni dalla L. n. 113/2021
- Art. 1, comma 12, D.L. n. 80/2021, convertito con modificazioni dalla L. n. 113/2021
- Art. 7, comma 1, D.L. 80/2021, convertito con modificazioni dalla L. n. 113/2021
- Art. 6, comma 1, D.L. n. 105/2021
- Art. 10 del D.L. n. 44/2021

Giurisprudenza

- Cons. Stato n. 5381/2015
- Cons. Stato n. 4332/2015
- Tar Toscana Firenze 26 ottobre 2015, n. 1429
- Tar Calabria Reggio Calabria 24 settembre 2015, n. 902

Fonti contrattuali

[omissis]

Sintesi contrattuali

[omissis]

Soggetto competente

Dirigente o responsabile legittimato in base all'ordinamento dell'ente.

Procedura

Il Dirigente/responsabile del reclutamento, provvede a redigere materialmente il bando secondo le indicazioni date dalla legge ed in funzione dei profili professionali per i quali è attivata la selezione. In tal senso è opportuno verificare gli specifici aspetti professionali richiesti dal Dirigente presso il quale opererà il vincitore di concorso, al fine di individuare nel modo migliore i requisiti di accesso oggetto della selezione. **In particolare** dovranno essere definiti i titoli di studio ed eventuali abilitazioni professionali richieste.

Il contenuto del bando di concorso può variare in funzione delle esigenze e delle valutazioni di opportunità fatte dall'Amministrazione che bandisce. In linea generale gli elementi che sono presenti in un bando possono essere i seguenti:

- il numero, la categoria o l'area di inquadramento e il profilo professionale dei posti messi a concorso;

- la forma contrattuale del rapporto di servizio;
- il trattamento economico;
- le percentuali dei posti messi a concorso riservati al personale interno, in conformità alle normative vigenti nei singoli comparti e le percentuali dei posti riservati da leggi a favore di determinate categorie di cittadini (disabili, militari in congedo, etc.);
- i requisiti soggettivi generali e specifici richiesti per l'ammissione alla selezione ed all'impiego;
- il tipo di selezione;
- l'eventuale previsione di forme di preselezione;
- l'indicazione di prove pratiche, ove previste;
- le materie e/o i contenuti e le modalità di svolgimento delle prove d'esame;
- il punteggio minimo previsto per il superamento delle prove;
- l'indicazione del diario e della sede delle prove o le modalità di comunicazione ove non immediatamente stabiliti;
- l'indicazione dei titoli valutabili ed il punteggio massimo agli stessi attribuibile singolarmente e per categorie di titoli ed i criteri generali di valutazione degli stessi;
- i titoli che danno luogo a precedenza o a preferenza a parità di punteggio, nonché i termini e le modalità della loro presentazione;
- il termine di presentazione della domanda di partecipazione;
- le modalità di presentazione delle domande;
- i documenti e i titoli da allegare alla domanda e quelli da produrre successivamente da parte dei candidati utilmente collocati in graduatoria;
- il richiamo a specifiche norme in vigore a tutela di diritti giuridicamente riconosciuti (L. n. 125/1991, L. n. 104/1992, ecc.) (c.d. "pari opportunità" e "tutela *handicap*");
- la citazione della L. 10 aprile 1991, n. 125, che garantisce pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro;
- le modalità di utilizzo della graduatoria e l'indicazione della validità temporale della stessa;
- l'informativa di cui all'art. 13, comma 1, D.Lgs. n. 196/2001 (c.d. "*Privacy*");
- ogni altra informazione utile o richiesta da leggi o regolamenti.

A seguito delle modifiche introdotte dagli artt. 6 e 7 del D.Lgs n. 75/2017, nel bando di concorso potranno essere inseriti:

- la richiesta del titolo di dottore di ricerca ove previsto per il profilo o il livello della posizione messa a concorso;
- l'eventuale previsione di un contributo economico per la partecipazione al concorso;
- l'eventuale limitazione del numero dei possibili idonei all'assunzione al venti per cento dei posti messi a concorso.

Inoltre ai sensi dei medesimi articoli, l'Amministrazione è tenuta ad inserire nel bando:

- la valutazione obbligatoria del titolo di dottore di ricerca, ove pertinente alle posizioni messe a concorso;
- tra le prove d'esame la verifica obbligatoria della conoscenza della lingua inglese.

In relazione ai candidati con disturbi specifici di apprendimento (DSA), l'art. 3, comma 4-bis, D.L. n. 80/2021 convertito con modificazioni dalla L. n. 113/2021, ha disposto l'obbligo, a pena di nullità della relativa procedura concorsuale, di prevedere esplicitamente, nei relativi bandi di concorso, la possibilità di sostituire le prove scritte con un colloquio orale o di utilizzare strumenti compensativi per le difficoltà di lettura, di scrittura e di calcolo, nonché di usufruire di un prolungamento dei tempi stabiliti per lo svolgimento delle medesime prove, analogamente a quanto disposto dall'art. 5, comma 2, lettera b), e comma 4, L. n. 170/2010. 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 L. n. 113/2021, sono definite le modalità attuative di tale previsione.

È obbligatoria la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale, IV Serie "Concorsi ed esami", per un periodo pari a 30 giorni.

L'art. 1, comma 17-bis, D.L. n. 80/2021, dispone che i bandi delle procedure di reclutamento e di mobilità del personale pubblico sono pubblicati sul portale del reclutamento secondo lo schema predisposto dal Dipartimento della funzione pubblica che 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 par-

tecipare a tali procedure.

Fonti normative

[omissis]

Giurisprudenza

[omissis]

Formule

[omissis]

Check list

[omissis]

Termini per adempiere

Non sussistono termini specifici per adempiere.

Sanzioni

La violazione di disposizioni imperative riguardanti l'assunzione o l'impiego di lavoratori a tempo determinato, da parte delle Pubbliche amministrazioni, non può comportare la costituzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato con le medesime Pubbliche amministrazioni. Il lavoratore interessato ha diritto al risarcimento del danno derivante dalla prestazione di lavoro in violazione di disposizioni imperative. Le Amministrazioni hanno l'obbligo di recuperare le somme pagate a tale titolo nei confronti dei dirigenti responsabili, qualora la violazione sia dovuta a dolo o colpa grave. I dirigenti che operano in violazione delle disposizioni del presente articolo sono responsabili anche ai sensi dell'art. 21 del D.P.R. n. 165/2001. Di tali violazioni si terrà conto in sede di valutazione dell'operato del Dirigente ai sensi dell'art. 5 del D.Lgs. 30 luglio 1999, n. 286.

Mobilità esterna - Personale non dirigente (Ministeri) – Guida Pratica

a cura del Dott. Davide Papa

aggiornamento a cura dell'Avv. Bruno Pontecorvo

Le amministrazioni possono ricoprire posti vacanti in organico mediante passaggio diretto di dipendenti appartenenti a una qualifica corrispondente e in servizio presso altre amministrazioni che facciano domanda di trasferimento. È richiesto il previo assenso dell'amministrazione di appartenenza qualora si tratti di posizioni dichiarate motivatamente infungibili dall'amministrazione cedente o di personale assunto da meno di 3 anni, o qualora la mobilità determini una carenza di organico superiore al 20% nella qualifica corrispondente a quella del richiedente. Il procedimento di mobilità può essere intrapreso su iniziativa del dipendente ovvero tramite la pubblicazione di un bando pubblico che rappresenti i profili professionali di cui l'Amministrazione è in cerca e il numero di posti che intende ricoprire attraverso il passaggio diretto.

Descrizione dell'adempimento

La procedura di mobilità volontaria dei pubblici dipendenti è regolata dall'art. 30, D. Lgs. n. 165/2001 che reca disposizioni in materia di "Passaggio diretto di personale tra amministrazioni diverse".

La mobilità esterna è quell'istituto attraverso il quale le Amministrazioni possono ricoprire i posti vacanti in organico tramite passaggio diretto di un dipendente da un'Amministrazione all'altra. Possono transitare quei dipendenti che, in possesso di un contratto di lavoro a tempo indeterminato, sono iscritti nei ruoli dell'Amministrazione da cui intendono uscire ed abbiano la qualifica corrispondente a quella previ-

sta per il posto vacante. La mobilità esterna, può essere volontaria od obbligatoria. Nel primo caso si effettua su domanda del dipendente e tramite l'accordo delle Amministrazioni coinvolte, che viene espresso dal rispettivo nulla osta al trasferimento. Nel secondo caso, si effettua quando il dipendente o i dipendenti in uscita siano in soprannumero ed attraverso l'attivazione della procedura di cui agli artt. 34 e 34 bis, D.Lgs. n. 165/2001.

Il procedimento di mobilità volontaria può essere intrapreso su iniziativa del dipendente ovvero tramite la pubblicazione di un bando pubblico che rappresenti i profili professionali di cui l'Amministrazione è in cerca ed il numero di posti che intende ricoprire attraverso il passaggio di personale diretto tra Amministrazioni.

In via sperimentale ed in presenza dei requisiti previsti dalla legge relativamente alle quote di scopertura, la mobilità tra sedi centrali delle Amministrazioni dello Stato non richiedono il nulla osta dell'Amministrazione di appartenenza del dipendente. La mobilità può essere disciplinata anche tramite accordi tra gli enti coinvolti e le organizzazioni sindacali.

Se l'assegnazione ad altra Amministrazione è fatta in via temporanea si parla di comando.

Rientra nella mobilità volontaria anche la così detta mobilità per compensazione che si realizza in quelle ipotesi in cui, nell'ambito delle dotazioni organiche, singoli dipendenti, altri dipendenti di corrispondente profilo professionale, presentino, congiuntamente, domanda di mobilità presso la stessa o altre amministrazioni, anche di diverso comparto, corredate dal nulla-osta dell'amministrazione di provenienza e di destinazione previa verifica, da parte delle amministrazioni coinvolte, dell'assenza di controinteressati al passaggio, nel rispetto dei principi di imparzialità e trasparenza.

L'attivazione della procedura di mobilità volontaria non è più necessaria rispetto all'indizione di un nuovo concorso, secondo quanto dispone l'art. 3 della L. n. 56/2019.

L'art. 1, comma 10-octies, del D.L. "Milleproroghe" n. 162/2019, convertito, con modificazioni, nella L. n. 8/2020, stabilisce che, a decorrere dal 1° marzo del 2020, le amministrazioni pubblichino i bandi di mobilità relativi al passaggio diretto di personale tra amministrazioni diverse sul Portale del Dipartimento per la funzione pubblica di

cui all'art. 30, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001. Rinvia ad un decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, previa intesa in Conferenza unificata, le modalità di pubblicazione degli avvisi di mobilità, dei bandi di concorso per l'accesso al pubblico impiego, delle relative graduatorie di merito e delle graduatorie degli idonei non vincitori ai quali le amministrazioni possono attingere, nei limiti di validità delle graduatorie medesime, ai sensi dell'art. 3, comma 61, della Legge n. 350/2003, nel quale si dispone la facoltà di utilizzare anche le graduatorie di pubblici concorsi approvate da altre amministrazioni, previo accordo tra le amministrazioni interessate.

Il suddetto art. 30, è stato modificato dall'art. 3, co. 7 e co. 7-bis, d.l. n. 80/2021, convertito con modificazioni dalla L. n. 113/2021, che previsto una limitazione dei casi in cui sia necessario, per la mobilità volontaria, il nulla osta dell'amministrazione di provenienza, disponendo l'eliminazione del previo assenso dell'amministrazione di appartenenza per il passaggio diretto di dipendenti di cui all'art. 2, co. 2, appartenenti a una qualifica corrispondente e in servizio presso altre amministrazioni, che facciano domanda di trasferimento ad altra amministrazione che intenda ricoprire posti vacanti in organico.

Il previo assenso dell'amministrazione di appartenenza è richiesto nel caso in cui si tratti di posizioni dichiarate motivatamente infungibili dall'amministrazione cedente o di personale assunto da meno di tre anni o qualora la mobilità determini una carenza di organico superiore al 20 per cento nella qualifica corrispondente a quella del richiedente.

È possibile, inoltre, 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.

In base all'art. 30, comma 1, citato, l'amministrazione, fissando preventivamente i requisiti e le competenze professionali richieste, pubblica sul proprio sito istituzionale, per un periodo pari almeno a trenta giorni, un bando in cui sono indicati i posti che intende ricoprire attraverso passaggio diretto di personale di altre amministrazioni, con indicazione dei requisiti da possedere (a mero scopo esemplificativo, essi posso-

no consistere nell'essere inquadrato con la qualifica di Dirigente di II fascia ai sensi del D.Lgs. n. 165/2001, nell'aver superato il periodo di prova presso l'Amministrazione di appartenenza, nel non trovarsi nei due anni antecedenti il collocamento a riposo, nella richiesta della dichiarazione di nulla osta al trasferimento rilasciata dall'Amministrazione di appartenenza, nell'indicazione degli elementi del profilo professionale, etc). In via sperimentale, e fino all'introduzione di nuove procedure per la determinazione dei fabbisogni standard di personale delle amministrazioni pubbliche, per il trasferimento tra le sedi centrali di differenti ministeri, agenzie ed enti pubblici non economici nazionali non è richiesto l'assenso dell'amministrazione di appartenenza, la quale dispone il trasferimento entro due mesi dalla richiesta dell'amministrazione di destinazione, fatti salvi i termini per il preavviso e a condizione che l'amministrazione di destinazione abbia una percentuale di posti vacanti superiore all'amministrazione di appartenenza. Per agevolare le procedure di mobilità la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica ha istituito un portale finalizzato all'incontro tra la domanda e l'offerta di mobilità.

Ai sensi dell'art. 1, co. 47, L. n. 311/2004, in vigore di disposizioni che stabiliscono un regime di limitazione delle assunzioni di personale a tempo indeterminato, sono consentiti trasferimenti per mobilità, anche intercompartimentale, tra amministrazioni sottoposte al regime di limitazione, nel rispetto delle disposizioni sulle dotazioni organiche e, per gli enti locali, purché abbiano rispettato il patto di stabilità interno per l'anno precedente. Tale norma per gli enti sottoposti a vincoli assunzionali configura, dunque, la mobilità come un'ulteriore e prodromica possibilità di reclutamento in deroga ai limiti normativamente previsti. Ciò in quanto la ratio dell'istituto della mobilità è evitare incrementi incontrollati della spesa di personale non solo in riferimento al singolo ente, bensì dell'intero comparto pubblico. Pertanto, attraverso una più razionale distribuzione dei dipendenti già in servizio presso le diverse amministrazioni, si realizza il soddisfacimento del fabbisogno professionale delle medesime senza assumere nuovo personale (con conseguente incremento di spesa). Tale neutralità garantisce, quindi, agli enti coinvolti che le assunzioni di personale effettuate mediante la procedura di mobilità non incidano sui contingenti assunzionali previsti dalla legge per le assunzioni dall'esterno.

La giurisprudenza contabile ha precisato che, invece, qualora la mobilità si concretizzi in un passaggio del dipendente di un'amministrazione non sottoposta a limitazioni di assunzioni ad un'amministrazione sottoposta alle predette limitazioni, essa realizzerebbe una nuova assunzione, subordinata, conseguentemente alla relativa normativa, anche con riferimento ai profili autorizzatori.

Dal 1° luglio 2022 le amministrazioni pubbliche, per coprire posti vacanti e in ogni caso di avvio di procedure di mobilità, pubblicano il relativo avviso in una apposita sezione del Portale unico del reclutamento, che sostituisce il portale per l'incontro tra domanda e offerta di mobilità (art. 35-ter, D.Lgs. n. 165/2001 come integrato dal D.L. n. 36/2022). Il personale interessato a partecipare alle procedure in questione invia la propria candidatura, per qualsiasi posizione disponibile, previa registrazione nel Portale corredata dal proprio curriculum vitae esclusivamente in formato digitale (art. 6, D.L. n. 36/2022).

Per il personale non dirigenziale delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, delle autorità amministrative indipendenti e dei soggetti di cui all'articolo 70, comma 4 del D.Lgs. n. 165 del 2001, i comandi o distacchi sono consentiti esclusivamente nel limite del 25 per cento dei posti non coperti all'esito delle procedure di mobilità. La disposizione in esame non si applica ai comandi o distacchi obbligatori, previsti da disposizioni di legge, ivi inclusi quelli relativi agli uffici di diretta collaborazione, nonché a quelli relativi alla partecipazione ad organi, comunque denominati, istituiti da disposizioni legislative o regolamentari che prevedono la partecipazione di personale di amministrazioni diverse, nonché ai comandi presso le sedi territoriali dei ministeri (art. 30, comma 1-quinquies, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato e integrato dall'art. 6 del D.L. n. 36 del 2022, convertito in Legge n. 79 del 2022).

Fonti normative

[omissis]

Giurisprudenza

[omissis]

Fonti contrattuali

[omissis]

Soggetto competente

Dirigente generale del personale o responsabile del personale legittimato in base all'ordinamento dell'Ente.

Fonti normative

[omissis]

Procedura

Nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno di personale vengono individuati sia i profili qualitativi che quelli quantitativi di personale di cui si ritiene necessaria l'acquisizione, nel corso del triennio preso in considerazione, per l'espletamento delle funzioni dell'Amministrazione. Il documento, oltre ad individuare le necessità di personale dell'Amministrazione in funzione degli obblighi di legge che consentono l'attivazione delle procedure necessarie (ad esempio il rispetto dei termini di spesa ecc.), deve valutare e rappresentare anche le modalità di reclutamento. In tal senso, nel caso in cui l'Amministrazione intenda bandire una procedura concorsuale, è tenuta ad attivare la procedura di mobilità, in primo luogo quella obbligatoria per il collocamento del personale in disponibilità e successivamente quella volontaria.

La prima tipologia di mobilità è quella dell'art. 34 bis, D.Lgs. n. 165/2001, che prevede la comunicazione alle strutture regionali o provinciali preposte, l'area, il livello e la sede di destinazione per i quali si intende bandire il concorso nonché, se necessario, le funzioni e le eventuali specifiche idoneità richieste, affinché le istituzioni citate possano eventualmente allocare il personale messo in disponibilità da parte delle Amministrazioni pubbliche. Tali strutture, nel caso non abbiano nei propri elenchi dipendenti

in possesso dei requisiti comunicati, inoltreranno un'apposita comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica. Una volta decorsi due mesi dal ricevimento della comunicazione, gli enti possono procedere all'avvio della procedura concorsuale.

In caso di esito negativo della mobilità obbligatoria le Amministrazioni sono tenute a procedere con la seconda tipologia di mobilità di personale, che è quella volontaria prevista dall'art. 30, comma 2 bis, D.Lgs. n. 165/2001. Questo secondo tipo di mobilità può essere attivata dopo aver provveduto, in via prioritaria, all'immissione in ruolo dei dipendenti provenienti da altre Amministrazioni ed in posizione di comando o di fuori ruolo, appartenenti alla stessa area funzionale per cui s'intende bandire il concorso e che facciano domanda di trasferimento nei ruoli delle Amministrazioni in cui prestano servizio.

Una volta provveduto all'inserimento in ruolo dei dipendenti in posizione di comando o fuori ruolo, l'Amministrazione è tenuta ad attivare, tramite una procedura ad evidenza pubblica, la mobilità volontaria. Questa è prevista dall'art. 30, D.Lgs. n. 165/2001 ed è riservata ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato delle Pubbliche amministrazioni. Tale mobilità può essere attivata anche a prescindere dalla volontà dell'ente di procedere successivamente a bandire un concorso pubblico.

Il D.L. n. 34/2020, convertito con modificazioni dalla L. n. 77/2020, ha previsto, al Capo XII (artt. 247-249) una serie di misure in materia di reclutamento del personale non dirigenziale, con particolare riferimento all'accelerazione dei concorsi tramite il decentramento e digitalizzazione delle procedure. A mero titolo esemplificativo, possibilità per la Commissione Ripam di modificare, per le predette finalità, le modalità di svolgimento delle prove previste dai bandi, lo svolgimento delle stesse presso sedi decentrate, ovvero presentazione della domanda di partecipazione entro 15 giorni dalla pubblicazione del bando nella Gazzetta Ufficiale esclusivamente in via telematica.

L'art. 3, co. 7-quinquies, d.l. n. 80/2021, convertito con modificazioni dalla L. n. 113/2021, introduce il comma 1-bis, all'art. 249, d.l. n. 34/2020, convertito con modificazioni dalla L. n. 77/2020, che al comma 1 estende alle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, co. 2, d. lgs. n. 165/2001, i principi e criteri direttivi di cui all'art. 247, co. 4, co. 5 e co. 7 e all'art. 248, co. 1, lett. a) e lett. b).

Con specifico riferimento alla domanda di partecipazione alle procedure di mobilità volontaria di cui all' art. 30 d.lgs. n. 165/2001, trova applicazione, ai sensi dell'art. 3, co. 7-quinquies, d.l. n. 80/2021, convertito con modificazioni dalla L. n. 113/2021, l'art. 247, co. 4, d.l. n. 34/2020, convertito con modificazioni dalla L. n. 77/2020, che prevede che essa sia presentata entro quindici giorni dalla pubblicazione del bando nella Gazzetta Ufficiale, esclusivamente in via telematica, attraverso apposita piattaforma digitale già operativa o predisposta anche avvalendosi di aziende pubbliche, private, o di professionisti specializzati in selezione di personale, anche tramite il riuso di soluzioni o applicativi esistenti.

Fonti normative

[omissis]

Giurisprudenza

[omissis]

Formule

[omissis]

Termini per adempiere

Non sussistono termini specifici per attivare le procedure di mobilità. L'avviso pubblico di mobilità deve essere pubblicato sul sito istituzionale dell'ente per almeno 30 giorni.

Giurisprudenza

[omissis]

Sanzioni

La violazione di disposizioni imperative riguardanti l'assunzione, ovvero nel caso in cui l'ente proceda a effettuare nuove assunzioni senza rispettare la propedeuticità

delle procedure di mobilità, comporta la nullità di diritto di tali assunzioni. In tali casi il lavoratore assunto in contrasto con le norme imperative ha diritto solo alle retribuzioni maturate per le prestazioni lavorative rese in via di fatto, nonché al risarcimento dell'eventuale danno patito. Di tali danni e retribuzioni è responsabile sempre il Dirigente o il funzionario che ha dato luogo all'assunzione nulla, dato che l'Amministrazione ha il dovere di rivalersi e pertanto di ripetere le somme nei confronti del medesimo.

Fonti normative

[omissis]

“Per l’attuazione del PNRR serve personale” - Rivista

Tratto da **Giornale di diritto amministrativo**, n. 4, 1° luglio 2022, p. 433

Commento alla normativa | di Lorenzo Saltari

Riferimenti

D.L. 30-04-2022, n. 36, epigrafe

Nel D.L. n. 36/2022, convertito con modificazioni, vi sono numerose misure in tema di reclutamento del personale delle pubbliche amministrazioni. Si tratta di regole generali e più spesso di singole misure pensate per l’innalzamento delle capacità funzionali delle P.A. per l’attuazione del PNRR. Per non sprecare l’occasione offerta dalla temporanea sospensione dei vincoli di finanza pubblica tutte le assunzioni, anche quelle a tempo determinato, dovrebbero rispettare il principio meritocratico.

Con l’approvazione della L. 29 giugno 2022, n. 79, è stato convertito, con modificazioni, il D.L. 30 aprile 2022, n. 36, recante Ulteriori misure per l’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR). Si tratta di un provvedimento ampio, eterogeneo e complesso. Contiene tra l’altro interventi sulla carriera nella docenza universitaria e sulla formazione e il reclutamento degli insegnanti, su cui non ci si sofferma. La misura è utile per riflettere sulla strategia di rafforzamento della capacità amministrativa che si traduce in previsioni sul reclutamento di personale.

Nel decreto convertito vi sono due componenti. La prima contiene norme generali e di sistema in materia di reclutamento delle pubbliche amministrazioni. La loro stessa previsione è tra gli obiettivi e le scadenze del PNRR. La seconda componente è più frastagliata per via delle molteplici amministrazioni coinvolte ma omogenea sotto il profilo funzionale.

Ribaltamento delle coordinate di finanza pubblica

Il provvedimento si colloca in una fase in cui i vincoli sovranazionali di finanza pubblica sono sospesi. Anzi, per converso, le istituzioni dell'Ue chiedono al nostro sistema-paese di realizzare, nei tempi indicati, tutte le spese di investimento nonché le riforme delineate nel PNRR.

Appena un decennio addietro, per uscire dalla crisi finanziaria e del debito sovrano la prescrizione europea fu di segno inverso. Occorreva, a tappe serrate e secondo un percorso sottoposto ad un vaglio attento, ridurre il deficit per migliorare progressivamente il rapporto tra debito e PIL, nella prospettiva del raggiungimento dell'equilibrio di bilancio.

Questa regola è stata presa sul serio dall'Italia per calmare le acque agitate nelle quali navigavano i nostri titoli di debito pubblico. Di qui il nuovo vincolo costituzionale insito nella revisione degli artt. 81 e 97 Cost. La riduzione delle uscite, per la moderazione del *deficit*, ha significato il taglio degli organici delle pubbliche amministrazioni, il blocco e comunque il rallentamento del *turn over*, il lungo congelamento della contrattazione collettiva nel comparto pubblico. Questa politica ha sfibrato le pubbliche amministrazioni italiane la cui capacità operativa ha registrato un'ulteriore compressione.

Adesso, per uscire da un'altra crisi, questa volta causata da una pandemia di una vastità e gravità inaudita, si chiede a quel sistema amministrativo deteriorato di realizzare, insieme alle forze sociali ed imprenditoriali, investimenti per circa 200 miliardi di euro entro la fine del 2026. Ne scaturisce una corsa per il recupero della capacità funzionali delle pubbliche amministrazioni.

Attenzione per le regole sul reclutamento del personale delle P.A.

I primi articoli del “decreto PNRR2” contengono misure generali sul reclutamento.

Tra i profili professionali di programmazione dei fabbisogni, se ne aggiunge uno tagliato sulla transizione digitale ed ecologica, sulle capacità di progettazione e partecipazione a bandi nazionali ed europei nonché di gestione dei relativi finanziamenti. Innovativa è la previsione sulla “piattaforma unica per il reclutamento”. Si tratta di una centralizzazione delle procedure di reclutamento da parte di tutte le pubbliche amministrazioni che coinvolge non solo quelle centrali, ma anche le regioni, gli enti locali e le autorità amministrative indipendenti. La “centralizzazione” non è necessariamente un “accentramento” della selezione. Le singole amministrazioni, con appositi protocolli, concordano con il Dipartimento della funzione pubblica, che cura la gestione della piattaforma, il suo impiego. Questa modalità, oltre a fornire vantaggi in termini di semplificazione e dematerializzazione, innalza la trasparenza e, conseguentemente, la partecipazione ai concorsi. La stessa piattaforma può essere utilizzata per la individuazione dei membri delle commissioni di concorso. Gli elenchi dei possibili commissari sono indicati dalle amministrazioni interessate dalla procedura nel rispetto del criterio della indipendenza e della professionalità. L'individuazione per sorteggio è un ulteriore fattore che milita nella direzione della neutralità della commissione medesima.

Rispetto al precedente intervento di semplificazione delle modalità di svolgimento delle prove, in specie di quella scritta, nel decreto vi è un vero e proprio ripensamento. Se con l'art. 10, D.L. n. 44/2021 si generalizzava il passaggio ad una sola prova scritta a risposta chiusa su supporto computerizzato, adesso si torna indietro. Evidentemente alla luce di una valutazione negativa sul personale selezionato in questa modalità, si torna alla regola per la quale è necessaria una prova scritta aperta, anche avente una declinazione tecnico pratica, eventualmente preceduta da una preselezione.

Si attribuisce a Palazzo Vidoni il potere di aggiornare il d.P.R. n. 487/1994. Questo regolamento, contenente le regole generali dei concorsi pubblici, rappresentò un fondamentale strumento per ricondurre ad unità procedure che tendevano alla differenziazione. Dopo poco meno di un trentennio è ragionevole un suo aggiornamento, non essendo venuta meno, semmai il contrario, l'esigenza di standardizzazione delle procedure. Ciò specie nella cruciale individuazione delle commissioni e in ordine alla

questione degli elenchi di coloro che non hanno vinto il concorso ma, superate certe soglie, sono qualificati idonei.

Le ultime due misure di carattere generale riguardano il rafforzamento dell'equilibrio di genere e la riforma complessiva della mobilità volontaria, tesa a limitare quanto più possibile le forme di impiego in altra amministrazione rispetto a quella di appartenenza tramite comandi, distacchi o simili istituti.

Interventi settoriali per l'attuazione del PNRR

Il “decreto PNRR2” reca numerose misure di latitudine molto diversa di rafforzamento della capacità amministrativa tramite assunzioni. Queste in alcune circostanze sono stabili (ampliamento dell'organico, reclutamento a tempo indeterminato), in altre si traducono nella contrattualizzazione di professionisti ed esperti per un tempo che non dovrebbe oltrepassare l'attuazione del Piano.

Entriamo nel dettaglio. Per dare attuazione alla delega in materia di disabilità, l'Ufficio per le politiche in favore delle persone con disabilità della Presidenza del Consiglio dei ministri è autorizzato ad incrementare la propria dotazione organica di una posizione dirigenziale di prima fascia e di due posizioni dirigenziali di seconda fascia e a indire una o più procedure per il reclutamento di personale non dirigenziale anche in deroga alle disposizioni sullo svolgimento di concorsi unici.

Si ammette, per le amministrazioni titolari di interventi del PNRR, incluse le regioni e gli enti locali, che incarichi remunerati di lavoro autonomo possano essere dati a soggetti in quiescenza. La medesima deroga è consentita anche per gli interventi previsti nel Piano nazionale per gli investimenti complementari o nei programmi di utilizzo dei fondi europei di sviluppo e coesione e negli altri piani di investimento finanziati con fondi nazionali o regionali.

Un'altra previsione estende ai soggetti attuatori di interventi del PNRR le modalità speciali volte ad accelerare le procedure selettive per il reclutamento di personale a tempo determinato e per il conferimento di incarichi di collaborazione.

Viene consentito alle regioni a statuto ordinario, impegnate nel PNRR, di assumere, con contratto a tempo determinato, personale con qualifica non dirigenziale in possesso di specifiche professionalità per un periodo anche superiore a trentasei mesi a condizione che tale periodo non ecceda la durata di attuazione dei progetti e nel rispetto di specifici vincoli di spesa.

Altri reclutamenti possono essere fatti a tempo determinato a supporto degli enti locali per il Mezzogiorno sulla base di un contratto tipo predisposto dall'Agenzia per la coesione direttamente dagli enti interessati.

Trenta funzionari possono essere assunti a tempo determinato dal Dipartimento dei vigili del fuoco per poter dare attuazione a quella parte del PNRR che consente il rinnovo dei veicoli di questo corpo.

Si ridetermina per oltre mille unità la dotazione organica dell'amministrazione per la giustizia minorile e di comunità, autorizzando l'assunzione di personale, per rafforzare l'esecuzione penale esterna e garantire la piena operatività degli uffici territoriali. Inoltre, per ridurre il ricorso ai contratti a termine e per garantire la piena funzionalità degli uffici giudiziari, il Ministero della giustizia è autorizzato a procedere ad una serie di assunzioni di personale amministrativo. Si tratta di procedure non concorsuali. Possono essere assunti solo coloro che posseggono i seguenti requisiti: risultino in servizio, successivamente alla data del 30 maggio 2022, con contratto a tempo determinato, presso l'amministrazione giudiziaria, con la qualifica di operatore giudiziario; siano stati reclutati a tempo determinato, in relazione alle medesime attività svolte, con procedure selettive pubbliche espletate dall'amministrazione giudiziaria; abbiano maturato alle dipendenze dell'amministrazione giudiziaria, almeno tre anni di servizio, anche non continuativi, negli ultimi dieci anni senza demerito.

È autorizzato uno stanziamento di 500 milioni di euro per gli anni dal 2023 al 2028, da destinare alla stipula di convenzioni con università, enti e istituti di ricerca per la realizzazione di un programma di valutazione *in itinere* ed *ex post* dei progetti del PNRR.

Altre assunzioni di funzionari a tempo indeterminato sono previste per la Ragioneria dello Stato da destinare ai territori. Sono inoltre attribuiti ulteriori incarichi dirigenziali presso l'Agenzia delle entrate.

Si autorizza la costituzione della società 3-I S.p.a., al fine di conseguire gli obiettivi del PNRR per lo svolgimento delle attività di sviluppo, manutenzione e gestione di soluzioni software e di servizi informatici in favore degli enti previdenziali e delle pubbliche amministrazioni centrali.

In ultimo, per il Ministero dell'istruzione si prevede il potenziamento del Gruppo di supporto alle scuole per il PNRR. Si tratta di docenti e dirigenti scolastici che vengono utilizzati con compiti amministrativi per i quali è necessaria una sostituzione. È, inoltre, stabilita la possibilità di reclutare a tempo determinato, sino a fine 2026, ulteriori esperti per l'attuazione del PNRR.

Altri interventi non direttamente legati al PNRR

Nelle pieghe del “decreto PNRR2” vi sono altre misure di potenziamento amministrativo che non appaiono diretta conseguenza dell'elevazione della capacità delle amministrazioni coinvolte nell'attuazione del PNRR.

C'è un rafforzamento della Scuola nazionale di amministrazione, nella quale sono enucleate la figura del Vicepresidente e del Segretario generale. Si reclutano tutor per le attività formative. Si autorizza l'assunzione di funzionari a tempo indeterminato cui si aggiunge un contingente di personale da reclutare a tempo determinato. L'organico è incrementato di due posizioni dirigenziali non generali.

Va ricordato l'incremento della dotazione organica dell'Anpal, anche mediante scorrimento da graduatorie di idonei (43 unità di cui una posizione di direzione generale, due posizioni dirigenziali non generali e 40 unità di funzionari).

Si dota l'Autorità garante per l'infanzia e l'adolescenza di una propria struttura, prevedendo un direttore generale, due dirigenti di seconda fascia e 20 funzionari.

L'Agenzia delle dogane e dei monopoli incrementa di tre posizioni dirigenziali generali la propria dotazione organica e trasforma in facoltà l'onere di istituire uno o più incarichi di vicedirettore dell'Agenzia.

Si consente, fino al 31 dicembre 2027, in deroga alle percentuali fissate a legislazione

vigente, il conferimento di incarichi di funzione dirigenziale di livello generale, previsti nella dotazione organica del Ministero della Difesa, a dirigenti di seconda fascia appartenenti ai ruoli del medesimo Ministero, nel limite massimo di tre unità.

Viene autorizzata l'assunzione fino a 500 allievi agenti della Polizia di Stato attingendo all'elenco degli idonei nel concorso bandito nel 2020.

Sono previsti nuovi organici e assunzioni straordinarie per le Forze di Polizia (Polizia di Stato, Arma dei Carabinieri, Guardia di finanza, Polizia penitenziaria) e per il Corpo nazionale dei vigili del fuoco.

Viene prevista la figura del direttore generale presso l'Enea.

Per le attività di supporto al Presidente del Consiglio dei ministri in materia di politiche spaziali e aerospaziali, si dispone l'incremento della dotazione organica dirigenziale della Presidenza stessa di una posizione di livello generale e di due posizioni di livello non generale, da assegnare ad una apposita struttura.

Valutazioni di sintesi e qualche suggerimento

In molte previsioni sul reclutamento, vi sono posti a tempo determinato con selezioni semplificate e c'è da supporre che dopo il 2026 questo personale chiederà stabilizzazioni. Per cui anche questo andrebbe selezionato con accuratezza premiando sempre il merito. Altre volte i reclutamenti sono a tempo indeterminato. Qui a destare preoccupazione è il ricorso a graduatorie di idonei e a canali preferenziali per coloro che già lavorano nell'amministrazione come precari. Questa parte del decreto è figlia di una doppia spinta: acquisire il personale per attuare il PNRR; sfruttare le maglie più larghe della finanza pubblica per recuperare terreno rispetto al precedente periodo di chiusura.

La prima parte del "decreto PNRR2" contiene misure di prospettiva. Su di esse conviene soffermarsi, provando a fornire qualche suggerimento per il completamento del disegno in sede di attuazione o di perfezionamento del quadro normativo primario.

Si tiene conto dell'esigenza di colmare le consistenti scoperture di organico delle

pubbliche amministrazioni attraverso procedure concorsuali da svolgersi quasi senza soluzione di continuità. Il ricambio del personale delle pubbliche amministrazioni deve fondarsi su una programmazione svolta con molta ponderazione di quali professionalità è necessario acquisire in luogo delle unità cessate. Con un obiettivo almeno triplice: diminuire l'età media, elevare il tasso di istruzione, incrementare la parità di genere. Avere mega procedure *stop and go* le rende meno facilmente gestibili per via dei grandi numeri, e non tempestive, con la conseguenza di creare accanto ai "vincitori" una coda di "idonei" da cui attingere per coprire i posti disponibili. Questo meccanismo impedisce di dotare le P.A. del personale di cui ha effettivamente bisogno. Nel decreto in molti punti ci si serve di queste graduatorie.

Una revisione del d.P.R. del 1994 può rappresentare un'occasione se si vuole ripensare complessivamente la regolamentazione dei concorsi pubblici, alla stregua di principi quali la programmazione dei fabbisogni quali-quantitativi, l'apertura, selettività e meritocriticità delle procedure, la predeterminazione degli *standard* delle prove, la rigida proporzione tra numero di posti messi a concorso e idoneità, l'indipendenza delle commissioni di esame. In quest'ottica, andrebbe tra le altre decisamente arricchita la previsione relativa ai bandi, che al di là dei contenuti organizzativo-procedurali, dovrebbe dar conto delle scelte dell'amministrazione procedente circa i fabbisogni da soddisfare, la tipologia di selezione più idonea a soddisfarli, le prove più adeguate (modalità e contenuti) e gli standard di valutazione che saranno utilizzati. Nel testo regolamentare sarebbe auspicabile un netto *favor* per il reclutamento di persone che abbiano acquisito una formazione terziaria per rompere la catena pochi laureati in assoluto in Italia - esiguo numero di laureati nelle P.A.

Importante sarebbe equiparare le modalità di selezione per i concorsi a ruolo e per i concorsi a tempo determinato per evitare il formarsi di precariato selezionato con procedure opache o, comunque, che le assunzioni a termine seguano logiche proprie, che le rendano meno rigorose.

Tuttavia, tale convergenza è resa difficile dalle procedure semplificate per il reclutamento di personale a tempo determinato per l'attuazione del PNRR. In particolare, il D.L. n. 80 del 2021 introduce un canale alternativo di selezione di personale a ter-

mine, con procedure e requisiti e trattamenti economici del tutto differenti da quelli previsti per i concorsi a ruolo. Tutte le procedure selettive sono regolate dal D.M. 14 ottobre 2021. Questo D.M. disciplina inoltre “a regime” le procedure per l’iscrizione al portale *inPA*. Si potrebbe valutare se coordinare (o, addirittura, fondere) il d.P.R. concorsi e il D.M. sui reclutamenti del PNRR.

Apprezzabile è l’unicità del sistema di pubblicità dei concorsi e l’idea di dematerializzare le procedure concorsuali utilizzando *inPa*, che dovrebbe fungere da *hub* di tutte le amministrazioni che hanno bisogno di reclutare personale. Oltre ai tipici vantaggi derivanti dalla digitalizzazione, il portale potrebbe poi fornire un’ampia base dati, utile ad analizzare approfonditamente il tema del lavoro pubblico.

A fronte di questi elementi positivi, va evidenziato un rischio: un assetto centralizzato delle procedure selettive, per come è attualmente configurato (anche nella revisione del d.P.R.), rischia di creare un significativo “collo di bottiglia” vanificando o, comunque, comprimendo l’esigenza di tempestività nell’avere graduatorie di vincitori.

Perché il portale sia vissuto da tutte le amministrazioni come una risorsa e non come un vincolo, occorre quindi che il DFP ne faccia una gestione “non proprietaria”, ma secondo logiche di servizio e condivisione: più che detenerne il monopolio della gestione, dovrebbe presiedere alla sua utilizzazione “in condominio” con le altre amministrazioni. In particolare, la Funzione pubblica dovrebbe assicurare il rispetto degli *standard* delle procedure formali e sostanziali da parte delle amministrazioni utilizzatrici del portale unico. Diviene, quindi, importante la declinazione dei protocolli previsti dal decreto.

Il tema dei concorsi unici meriterebbe di essere trattato in modo organico. Sono in vigore le vecchie disposizioni sui concorsi unici del 1994 (previste dagli artt. 19 ss.) cui se ne sovrappongono altre.

Necessaria è la standardizzazione delle prove. Si torna alla prova scritta aperta in luogo del test a risposta multipla. Questo crea uno “scambio” tra la qualità della prova e la celerità nel suo svolgimento. Inoltre, una prova scritta a risposta chiusa, se è vero che non fa emergere le capacità di scrittura del candidato, ha una valutazione oggettiva e univoca. Bene allora ha fatto il legislatore a prevedere prove preselettive

chiuse che possono permettere di contenere la platea dei valutabili attraverso filtri oggettivi.

Per le commissioni di concorso serve coinvolgere i migliori commissari. Per riuscirci andrebbero pagati di più. Ma occorre riflettere anche su altre forme, non monetarie, di incentivo concreto e su facilitazioni nell'ambito del rapporto di lavoro, per consentire ai commissari di dedicarsi pienamente al loro compito.

Sul piano dell'imparzialità, i rischi maggiori sono negli enti locali. Una soluzione di natura organizzativa può essere l'aggregazione dei concorsi locali per categorie omogenee, ad esempio tramite concorsi unici provinciali, che potrebbero rendere più difficili i condizionamenti clientelari (per eventuali problemi di rispetto del vincolo costituzionale, si potrebbe prevedere l'adesione facoltativa degli enti locali, con benefici).

Sul tema delle graduatorie, vi è la necessità di un intervento a livello legislativo. Il primo riguarda la previsione di un tetto percentuale alle idoneità. Nella disposizione relativa alla modalità di redazione delle graduatorie dovrebbe essere affermato il principio per cui il numero dei vincitori debba essere pari a quello dei posti messi a bando, con una eventuale maggiorazione in percentuali predeterminate e limitate (ad es., per compensare il tasso di rinunce al posto da parte di vincitori o per nuove esigenze sopravvenute e non prevedibili). Un'altra soluzione di natura organizzativa potrebbe essere quella di legare la durata delle graduatorie alla periodicità dei concorsi unici. Se il concorso unico è indetto per legge a cadenze predeterminate (ogni due o tre anni, come avviene per gli esami di abilitazione professionale), la graduatoria ha un suo impiego fisiologico fino alla creazione della nuova graduatoria del successivo concorso unico. In questa finestra temporale, la graduatoria potrebbe essere utilizzata sia per attingervi i tempi determinati (evitando concorsi distinti), sia per coprire nuove vacanze non previste che si siano generate nel frattempo.

Quando i vincoli di finanza pubblica torneranno

Sebbene non sia agevole determinare quando (per via del susseguirsi di fattori esoge-

ni di crisi, da ultimo il conflitto ucraino), nei prossimi mesi/anni torneranno a funzionare regole europee per il contenimento dei disavanzi pubblici eccessivi. Il pendolo, in altri termini, tornerà nella fase della stretta finanziaria. Ciò avrà riverberi anche nei reclutamenti nelle pubbliche amministrazioni. Ad esserne penalizzati saranno i giovani laureati bravi che in quel momento saranno pronti ad avviare una carriera nella pubblica amministrazione. Questa penalizzazione ha un doppio risvolto etico ed operativo. Se in questa fase di allentamento dei vincoli il sistema non applica il principio meritocratico nella selezione del personale, domani avremo meritevoli che rimarranno esclusi da posti occupati da meno capaci che sapranno anche meno garantire il necessario innalzamento della funzionalità delle pubbliche amministrazioni.

A ciò va aggiunto che l'estensione delle dotazioni organiche e le autorizzazioni alle assunzioni andrebbero concentrate nei settori chiave del sistema amministrativo, per trovarsi pronti quando arriverà la nuova stretta. È noto, però, che la razionalità di breve periodo differisce da quella di medio-lungo e le scelte politico-parlamentari, difficilmente sfuggendo ad un loro tratto strutturale, sono più protese alla prima dimensione che alla seconda.



LEGGI D'ITALIA presenta One PA

OLTRE L'AFFIDABILITÀ DI SEMPRE

DA SEMPRE IL PUNTO DI RIFERIMENTO DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Leggi d'Italia presenta One PA, la soluzione digitale progettata per la Pubblica Amministrazione di oggi e di domani. Tutta l'affidabilità, l'autorevolezza, l'efficacia di Leggi d'Italia in una soluzione ancora più evoluta al servizio di chi affronta ogni giorno responsabilità crescenti e adempimenti sempre più complessi.

La documentazione ufficiale più completa e aggiornata, l'interpretazione degli esperti, gli strumenti operativi in materia di appalti, pubblico impiego, tributi, edilizia e urbanistica, ambiente per gestire al meglio uno scenario in continua trasformazione.

Alberto
Ufficio Legislativo

Scopri di più su **one.it/pa**

One PA

FA GRANDE LA DIFFERENZA