

Decreto "PNRR 2": le novità in materia di personale

SCHEDA

È stato pubblicato sulla G.U. n. 100 del 30 aprile 2022, il d.l. n. 36 del 30 aprile 2022, concernente "Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza" c.d. PNRR-2, in vigore dal 1° maggio 2022.

Il Decreto ha introdotto rilevanti novità in materia di personale, anticorruzione, contratti pubblici e programmazione, in particolare per quanto riguarda il Piano Integrato di Azione e Organizzazione (PIAO).

Di seguito si riportano le norme che hanno introdotto le principali modifiche in materia di gestione del personale delle p.a.

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". È stato anche previsto che il Ministro per la Pubblica Amministrazione, in fase di prima applicazione, dovrà adottare tali linee di indirizzo entro il 30 giugno 2022 con un apposito decreto.

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

È stato inserito l'art. 35-ter del d.lgs. 165/2001, rubricato "Portale unico del reclutamento", che ha previsto che le p.a. (ex art. 1, comma 2 d.lgs. 165/2001) dovranno effettuare le assunzioni a tempo determinato e indeterminato utilizzando il **Portale unico del reclutamento (Portale)**, disponibile all'indirizzo www.InPA.gov.it.

I candidati dovranno accedere al Portale tramite SPID, compilare il proprio curriculum vitae, completo di tutte le generalità anagrafiche ivi richieste, con valore di dichiarazione sostitutiva di certificazione (ex art. 46 d.p.r. 445/2000), indicando il proprio indirizzo PEC, al quale dovranno essere inviate tutte le comunicazioni relative alla procedura, unitamente ad un recapito telefonico.

La registrazione al Portale è gratuita.

Le regole operative per l'iscrizione e le modalità di accesso ed utilizzo saranno dettate attraverso l'adozione, entro il 31 ottobre 2022, di protocolli d'intesa da parte del Dipartimento della Funzione Pubblica e le singole amministrazioni.

Il Portale sarà utilizzabile da parte delle regioni ed enti locali entro il 31 ottobre 2022. Entro tale data è prevista l'adozione di un apposito d.m. che disciplini le modalità operative che dovranno essere seguiti da tali enti.

Il Portale sarà operativo dal 1° luglio 2022 e sarà obbligatorio per tutte le p.a. utilizzarlo a far data dal 1° novembre 2022.

I bandi per il reclutamento e per la mobilità del personale saranno pubblicati sul Portale secondo lo schema che verrà predisposto dal Dipartimento della funzione pubblica.

Il Portale garantirà l'acquisizione della documentazione relativa a tali procedure da parte delle p.a. in formato aperto e organizzerà la pubblicazione in modo accessibile e ricercabile secondo parametri utili ai cittadini che intenderanno partecipare a tali procedure.

Ai concorsi banditi prima del 1/05/2022 (data di entrata in vigore del decreto in commento) continuerà ad applicarsi la disciplina vigente alla data di pubblicazione degli stessi.

Per gli avvisi di selezione pubblicati sul Portale, gli obblighi di comunicazione per i controinteressati (ex art. 3, comma 1, d.p.r. 184/2006 ed ex art. 5, comma 5, d.lgs. 33/2013), si intendono assolti mediante pubblicazione, da parte della p.a. cui è indirizzata l'istanza di accesso agli atti o di accesso civico generalizzato, di un apposito avviso sul medesimo Portale.

Anche gli avvisi per la nomina degli OIV dovranno essere pubblicati sul Portale (ex art. 14-bis, comma 2, d.lgs. 150/2009).

Inoltre, sempre dal 1° novembre 2022, i componenti delle commissioni esaminatrici dei concorsi pubblici unici, dovranno essere individuati nel rispetto dei principi della parità di genere, attraverso il Portale.

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

Tale disposizione ha introdotto l'art. 35-quater (Procedimento per l'assunzione del personale non dirigenziale) al d.lgs. 165/2001.

Tale nuova disposizione ha previsto che i concorsi per l'assunzione del personale non dirigenziale delle p.a. ex art. 1, comma 2, d.lgs. 165/2001 dovranno prevedere:

1. l'espletamento di almeno una prova scritta, anche a contenuto teorico-pratico, e di una prova orale, comprendente l'accertamento della conoscenza di almeno una lingua straniera. Le prove di esame saranno finalizzate ad accertare il possesso delle competenze, intese come insieme delle conoscenze e delle capacità tecniche o manageriali, specificate nel bando e definite in maniera coerente con la natura

dell'impiego per il profilo richiesto. Il numero delle prove d'esame e le relative modalità di svolgimento e correzione dovranno contemperare l'ampiezza e profondità della valutazione delle competenze definite nel bando con l'esigenza di assicurare tempi rapidi e certi di svolgimento del concorso;

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

Inoltre, tale disposizione ha stabilito anche che:

- le prove di esame siano precedute da forme di preselezione con test predisposti anche da imprese e soggetti specializzati in selezione di personale, nei limiti delle risorse disponibili a legislazione vigente, e possono riguardare l'accertamento delle conoscenze o il possesso delle competenze richieste nel bando;
- i contenuti di ciascuna prova siano disciplinati dalle singole amministrazioni responsabili dello svolgimento delle procedure, le quali adottano la tipologia selettiva più conferente con la tipologia dei posti messi a concorso, prevedendo che per l'assunzione di profili specializzati, oltre alle competenze, siano valutate le esperienze lavorative pregresse e pertinenti. Le predette amministrazioni possono prevedere che nella predisposizione delle prove le commissioni siano integrate da esperti in valutazione delle competenze e selezione del personale, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica;
- ai fini dell'ammissione a successive fasi concorsuali, per i profili qualificati dalle amministrazioni, in sede di bando, ad elevata specializzazione tecnica, siano valutati i titoli legalmente riconosciuti e strettamente correlati alla natura e alle caratteristiche delle posizioni bandite;
- i titoli e l'eventuale esperienza professionale, inclusi i titoli di servizio, possano concorrere, in misura non superiore a un terzo, alla formazione del punteggio finale.

Le procedure di reclutamento dovranno continuare a essere svolte con modalità che ne garantiscano l'imparzialità, l'efficienza, l'efficacia e la celerità di espletamento, che assicurino l'integrità delle prove, la sicurezza e la tracciabilità delle comunicazioni, ricorrendo all'utilizzo di sistemi digitali diretti anche a realizzare forme di preselezione ed a selezioni decentrate, anche non contestuali, in relazione a specifiche esigenze o per scelta organizzativa dell'amministrazione precedente.

Nelle selezioni non contestuali le amministrazioni dovranno assicurare 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 potranno 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 dovrà essere nominato un presidente.

La commissione definirà in una seduta plenaria preparatoria procedure e criteri di valutazione omogenei e vincolanti per tutte le sottocommissioni.

Tali procedure e criteri di valutazione saranno pubblicati nel sito internet dell'amministrazione procedente contestualmente alla graduatoria finale.

La disposizione in commento ha disposto infine l'abrogazione dei commi 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 dell'art. 10, del [d.l. 44/2021](#).

Ai concorsi banditi prima del 1/05/2022 continueranno ad applicarsi le disposizioni vigenti alla data di pubblicazione dei bandi.

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

Sempre entro il 31 dicembre 2022, con decreto saranno aggiornate le disposizioni del d.p.r. 487/1997, nel rispetto delle nuove disposizioni e dei seguenti criteri:

1. a) raccolta organica delle disposizioni regolamentari che disciplinano la medesima materia, adeguando la normativa alla nuova disciplina di livello primario;
2. b) 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. c) indicazione espressa delle disposizioni da abrogare e di ogni altra disposizione incompatibile con quelle introdotte dal decreto in commento.

Infine, è stato previsto che con specifiche ordinanze il Ministro della salute, su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione, potrà aggiornare i protocolli per lo svolgimento dei concorsi pubblici in condizioni di sicurezza.

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

È stato introdotto il comma 1-bis all'art. 54 del d.lgs. 165/2001, il quale stabilisce espressamente 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 citato art. 54 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 in commento ha previsto anche l'**obbligo entro il 31 dicembre 2022** per tutte le p.a. di **aggiornamento del codice di comportamento** ex art. 54 d.lgs. 165/2001, tenuto conto delle novità introdotte proprio dal d.l. 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 p.a. 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 ovvero evitino o compensino svantaggi nelle carriere al genere meno rappresentato.

I criteri di discriminazione positiva devono essere proporzionati allo scopo da perseguire ed adottati a parità di qualifica da ricoprire e di punteggio conseguito nelle prove concorsuali.

A tal fine, entro il 30 settembre 2022, il Dipartimento della funzione pubblica adotterà specifiche linee guida.

Art. 6 – Revisione del quadro normativo sulla mobilità orizzontale

La disposizione in commento ha modificato l'articolo 30 rubricato "Passaggio diretto di personale tra amministrazioni diverse" del d.lgs. 165/2001.

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. dovranno pubblicare l'avviso di mobilità in un'apposita sezione del [Portale unico del reclutamento](#) ex art. 35-ter, introdotto dal decreto in commento.

Il personale interessato a partecipare alle predette procedure, dovrà inviare la propria candidatura, per qualsiasi posizione disponibile, previa registrazione nel Portale corredata dal proprio curriculum vitae esclusivamente in formato digitale.

Il nuovo comma 1-quinquies stabilisce espressamente 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 personale di amministrazioni diverse, nonché ai comandi presso le sedi territoriali dei ministeri, o presso le Unioni di comuni per i Comuni che ne fanno parte"*.

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 sotto richiamato.

Il comma 3 della nuova disposizione in commento 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.

E' stato aggiunto il comma 3-bis all'art. 32 del d.lgs. 165/2001, che stabilisce che "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 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. 8 – Disposizioni per FormezPA

Al fine di ottimizzare e rendere più efficienti le procedure di assunzione di personale pubblico, anche nell'ambito delle esigenze assunzionali connesse al Piano nazionale di ripresa e resilienza, è istituito nello stato di previsione del MEF un fondo con una dotazione di 60 milioni di euro per l'anno 2022 da trasferire, nel medesimo anno, su un conto corrente di tesoreria centrale intestato a FormezPA appositamente istituito.

FormezPA, in base all'effettivo fabbisogno finanziario, preleva le predette risorse fino al 31 dicembre 2024, a titolo di anticipazione delle somme necessarie a fronteggiare le spese connesse allo svolgimento di procedure concorsuali oggetto di convenzioni con le pubbliche amministrazioni con oneri a carico di queste ultime.

FormezPA provvederà alla restituzione della somma sopra indicate unitamente agli interessi passivi

mediante versamento all'entrata del bilancio dello Stato, a decorrere dal 1° gennaio 2025 ed entro il 31 dicembre 2027, anche a valere sulle somme ottenute dalle pubbliche

amministrazioni in relazione alle convenzioni, con conseguente chiusura del predetto conto corrente di tesoreria centrale.

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

Fino al 31 dicembre 2026, le p.a. titolari di interventi previsti nel PNRR, ivi incluse le regioni e gli enti locali, in deroga al divieto di attribuire incarichi retribuiti a lavoratori collocati in quiescenza (ex art. 5, comma 9, d.l. 95/2012), possono conferire ai soggetti collocati in quiescenza da almeno due anni incarichi, nei limiti delle risorse finanziarie già destinate per tale finalità nei propri bilanci, sulla base della legislazione vigente.

A tale personale potranno essere conferiti anche incarichi di assistenza al RUP, nonché 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 (ex art. 31, comma 8, d.lgs. 50/2016). Tale disposizione però ammette anche, in modo del tutto eccezionale che possano anche essere affidati *"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 RUP"* (ex art. 31, comma 1, d.lgs. 50/2016).

Al fine di rafforzare la propria capacità amministrativa, anche nell'ambito degli interventi attuativi del PNRR, per il conferimento di incarichi professionali le p.a., con riferimento a procedure da avviare e già avviate, possono ricorrere alle modalità di selezione disciplinate dall'art. 1 d.l. 80/2021.

Art. 11 – Potenziamento amministrativo delle regioni e delle politiche di coesione

Al solo fine di consentire l'attuazione dei progetti previsti dal Pnrr le regioni a statuto ordinario che provvedono alla realizzazione degli interventi previsti dai predetti progetti possono assumere con

contratto a tempo determinato personale con qualifica non dirigenziale in possesso di specifiche professionalità per un periodo anche superiore a trentasei mesi, ma non eccedente la durata di attuazione dei progetti e comunque il termine del 31 dicembre 2026, in deroga ai limiti di spesa dei contratti flessibili (di cui all'art. 9, comma 28, d.l. 78/2010).

Tali assunzioni potranno essere previste *"nel limite di una spesa aggiuntiva non superiore al valore dato dal prodotto della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione, per la percentuale distinta per fascia demografica indicata nella tabella 1 di cui all'Allegato 1"* al decreto in commento.

Tali assunzioni saranno subordinate all'asseverazione da parte dell'organo di revisione del rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio. Tale spesa di personale è in deroga anche ai limiti delle capacità assunzionali ex art. 33 d.l. 34/2019 e della spesa storica ex art. 1, commi 557 e 562, legge 296/2006.

da self-entilocali.it