

LA RIFORMA DEL PUBBLICO IMPIEGO

WEBINAR 3 MAGGIO 2023

DOCENTE: dott. ULDERICO IZZO





L'accesso al pubblico impiego è regolato dall'articolo 97 della Costituzione, il quale stabilisce che nelle pubbliche amministrazioni si accede mediante concorso, salvo i casi stabiliti dalla legge.

La giurisprudenza della Corte è in generale orientata a riconoscere nel **concorso pubblico** la forma generale e ordinaria di reclutamento nelle pubbliche amministrazioni, eventuali deroghe legislative allo stesso sono ammissibili soltanto in casi molto limitati ed in presenza di condizioni ben individuate.

Nell'ambito del più volte affermato principio costituzionale del “**concorso pubblico**” lo stesso si è dovuto più volte **confrontare** con una legislazione nazionale, e più spesso regionale, che **non ha rinunciato alla prassi delle assunzioni dirette** o comunque effettuate senza lo svolgimento di un vero e proprio concorso.

La Corte Costituzionale è stata, dunque, costretta a «**rincorrere**» il legislatore sulla via delle deroghe al vincolo costituzionale, nel tentativo di porre un freno alla sistematica violazione dello stesso.

Sono state, pertanto, isolate ipotesi nelle quali la disapplicazione del principio del pubblico concorso poteva ritenersi compatibile con la Costituzione, per verificare se il singolo intervento del legislatore nazionale o regionale oggetto di censura rientrasse in quelle ipotesi astratte».

Le Sezioni Unite della Corte di Cassazione, con la sentenza 9 marzo 2015, n. 4685, hanno osservato che le assunzioni di alcune categorie di pubblici dipendenti possano avvenire mediante espletamento di procedure selettive, o mediante avviamento dei soggetti iscritti nelle liste di collocamento, rappresenta una semplificazione dello strumento tecnico (il pubblico concorso), ma non il superamento delle esigenze di trasparenza e imparzialità insite nel concetto di concorsualità volute dalla norma costituzionale.

I giudici di legittimità hanno, altresì, ricordato che secondo la Corte Costituzionale al concorso pubblico, quale forma generale e ordinaria di reclutamento per il pubblico impiego, meccanismo strumentale all'efficienza dell'Amministrazione, può derogarsi solo in presenza di peculiari situazioni giustificatrici, nell'esercizio di una discrezionalità che trova il suo limite nella necessità di garantire il buon andamento della P.A. e il cui vaglio di costituzionalità passa attraverso una valutazione di ragionevolezza della scelta del legislatore.

Tale principio viene ribadito nel decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165 ed, in particolare, nell'articolo 35, ove è previsto che l'assunzione nelle amministrazioni pubbliche avviene con contratto individuale di lavoro.





CONCORSO
PUBBLICO

Le procedure di **reclutamento ordinario** sono avviate da ciascuna amministrazione sulla base di un documento di **programmazione triennale** del fabbisogno, redatto ai sensi **dell'art. 39 della legge 27 dicembre 1997 n. 449**, a cui seguono, per quanto riguarda le amministrazioni che fanno capo al Governo centrale, le richieste per l'autorizzazione a bandire e ad assumere indirizzate al Dipartimento della funzione pubblica e al Ministero dell'economia e delle finanze.

ART. 39. *(Disposizioni in materia di assunzioni di personale delle amministrazioni pubbliche e misure di potenziamento e di incentivazione de part-time).*

1. Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla **programmazione triennale del fabbisogno** di personale, comprensivo delle unità di cui [alla legge 2 aprile 1968, n. 482.](#)

L. 2-4-1968 n. 482

Disciplina generale delle assunzioni obbligatorie presso le pubbliche amministrazioni e le aziende private.

La situazione nel contesto antecedente la privatizzazione

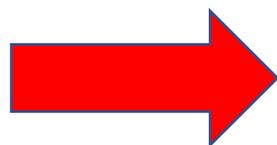
La Costituzione italiana:

- **artt. 54** (adempimento di pubbliche funzioni)
- **art. 97** (regola concorsuale per accedere all'impiego pubblico; principio di imparzialità e buon andamento; riserva di legge in materia di organizzazione degli uffici)
- **art. 98** (il pubblico impiego è “**al servizio della Nazione**”)

**Il d.p.r. 30 giugno 1957, n. 3,
Testo unico degli impiegati civili
e dello Stato**

PUNTI CARDINE DELLA TRADIZIONALE VISIONE PUBBLICISTICA

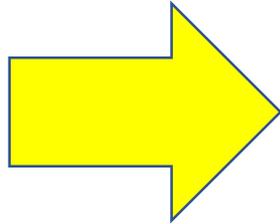
Rapporto di
lavoro
conglobato nella
sfera pubblica



Il rapporto di lavoro faceva **parte integrante dell'organizzazione** della pubblica amministrazione e poiché **l'organizzazione era strumentale** alla realizzazione dei fini pubblici ne conseguiva che anche quel rapporto **era attratto** sotto i medesimi poteri che la p.a. esercitava per il perseguimento di quei fini

PUNTI CARDINE DELLA TRADIZIONALE VISIONE PUBBLICISTICA

**Rapporto
costituito e
gestito mediante
atti aventi natura
amministrativa**

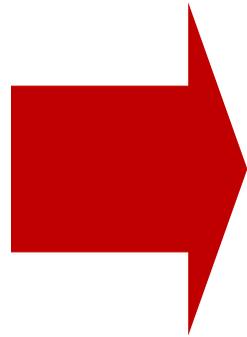


La nascita del rapporto e la sua gestione venivano realizzate attraverso atti di natura amministrativa.

La posizione del dipendente nell'ambito dell'organizzazione era integralmente disciplinata dalla legge o da atti unilaterali (lo stato giuridico).

PUNTI CARDINE DELLA TRADIZIONALE VISIONE PUBBLICISTICA

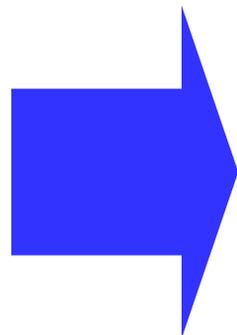
Potere basato
sulla legge per
soddisfare un
interesse
pubblico



I poteri esercitati nei suoi confronti erano costituiti dalla **legge** e venivano esercitati con la finalità di **soddisfare il superiore** interesse pubblico

PUNTI CARDINE DELLA TRADIZIONALE VISIONE PUBBLICISTICA

Supremazia
speciale



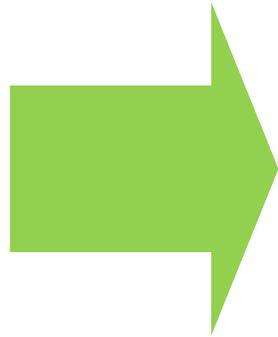
Nei confronti dei dipendenti la p.a. era in una posizione di **supremazia speciale**, in virtù del c.d. **rapporto organico** (prevalente sul rapporto di servizio)

PUNTI CARDINE DELLA TRADIZIONALE VISIONE PUBBLICISTICA

Le posizioni di interesse dei dipendenti erano qualificate nei termini dell'**interesse legittimo**.

Essi potevano vantare **diritti soggettivi solo per aspetti che non interferivano con l'organizzazione** (la retribuzione).

Solo interessi
legittimi



Il primo tentativo di riforma

La legge quadro sul pubblico impiego: legge n. 93 del 1983

- a) *Detta alcuni principali che saranno ripresi dalle riforme degli anni '90: efficienza del settore pubblico, perequazione e trasparenza del trattamento economico, riassetto dei profili professionali*
- b) *Riconosce il **ruolo della contrattazione collettiva** per alcuni aspetti che non costituiscono oggetto di riserva di legge: gli "accordi collettivi" divengono però efficaci solo a seguito di recepimento in atto regolamentare (dpr)*

▪ *art. 2 della Legge delega n. 421 del 1992 ed il successivo **Decreto Legislativo n. 29 del 1993***

▪ *poi più volte modificato:*

Decreto Legislativo n. 470 del 1993

Decreto Legislativo n. 546 del 1993

Decreto Legislativo n. 396 del 1997

Decreto Legislativo n. 80 del 1998

Decreto Legislativo n. 387 del 1998

▪ *oggi integralmente sostituito dal*

Decreto Legislativo n.165 del 2001

DOPO LA RIFORMA

- Trovano applicazione **tutte le norme dettate per il lavoro alle dipendenze dei privati** salvo normative speciali (ad esempio, assunzioni, eccedenze di personale, incompatibilità..)
- I rapporti di lavoro sono **regolati contrattualmente** (viene quindi meno la regolazione unilaterale)
- La pubblica amministrazione, nell'ambito del rapporto di lavoro, agisce **come il privato datore di lavoro**
- C'è il passaggio dalla **giurisdizione amministrativa al giudice ordinario**

GLI EFFETTI DELLA RIFORMA SUGLI “ATTI DI GESTIONE”

- Non è più l’atto di nomina a costituire il rapporto, ma il **contratto individuale**
- Gli atti di gestione non sono più **atti di diritto amministrativo**, ma **atti di diritto comune** (muta il regime giuridico del rapporto)
- Quindi, gli **atti di gestione**:
 - **non devono essere motivati** se non quando prescritto (p.es. dal contratto collettivo o dalla legge)

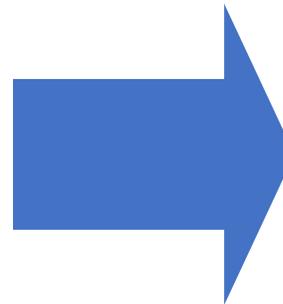
GLI EFFETTI DELLA RIFORMA SUL FUNZIONAMENTO ORGANIZZATIVO

- C'è un **datore di lavoro** che si identifica nel **dirigente**
- Il dirigente-datore di lavoro, responsabilizzato sui risultati, è chiamato a:
 - **gestire** al meglio la “**risorsa umana**” (motivare, promuovere lo sviluppo professionale...)
 - **gestire il conflitto** (saper negoziare)
- Non basta più solo “**amministrare**”: è necessario soprattutto “**gestire**”
- **L'organizzazione** non è più “un **dato esterno alla sua azione**”, ma una “**leva gestionale**” (da un'organizzazione statica a un'organizzazione adattiva, flessibile, controllabile ed efficiente)
- **L'organizzazione diventa funzionale agli obiettivi (organizzazione e gestione per obiettivi)**

L'ATTUAZIONE DELLA RIFORMA

I risultati della riforma dipendono in gran parte dalle azioni di riorganizzazione condotte dagli enti

- Riduzione del ruolo della legge
- **Autonomia organizzativa**
- **Configurazione privatistica dell'organizzazione degli uffici**
- Responsabilizzazione a tutti i livelli



**LIBERAZIONE DI
ENERGIE E SPAZI
DI AZIONE**

Il sistema delle fonti (art. 2 d. lgs. n. 165/2001)

- a) Linee fondamentali di organizzazione degli uffici, conferimento della titolarità, organizzazione delle dotazioni organiche: sono definite mediante leggi o atti organizzativi di natura amministrativa
- b) **Rapporti di lavoro:** sono regolamentati mediante il codice civile, le leggi sul lavoro privato, la disciplina dei contratti collettivi e il contratto individuale di lavoro

IL DECRETO LEGGE 36/2022

UNA MINI RIFORMA

Articolo 1

(Linee di indirizzo per la definizione dei nuovi profili professionali nelle pubbliche amministrazioni nell'ambito della pianificazione dei fabbisogni di personale)

L'**articolo 1 integra** la disciplina¹ sulle linee di indirizzo per le pubbliche amministrazioni² relative alla predisposizione dei rispettivi piani triennali dei fabbisogni di personale³, **prevedendo che tali linee di indirizzo concernano anche la definizione dei nuovi profili professionali, individuati dalla contrattazione collettiva**, con particolare riguardo all'insieme di conoscenze, competenze e capacità del personale da assumere. Le nuove linee, in fase di prima applicazione, sono adottate entro il 30 giugno 2022.

Nella normativa finora vigente, le linee di indirizzo in oggetto sono adottate con decreti di natura non regolamentare del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, nonché di concerto con il Ministro della salute per gli enti ed aziende del Servizio sanitario nazionale, e previa intesa sancita in sede di Conferenza unificata Stato-regioni-province autonome-città ed autonomie locali per quanto concerne le regioni, gli enti regionali, gli enti ed aziende del Servizio sanitario nazionale e gli enti locali ; poiché la norma procedurale fa riferimento all'articolo 8, comma 6, della L. 5 giugno 2003, n. 131, in caso di mancata intesa non può essere attivata la procedura sostitutiva da parte del Consiglio dei ministri .

L'articolo 1 prevede che le nuove linee di indirizzo, in fase di prima applicazione, siano adottate **entro il 30 giugno 2022**; la riformulazione operata dal Senato prevede che esse siano adottate previo accordo concluso nella suddetta sede della Conferenza unificata Stato-regioni-province autonome città ed autonomie locali; al riguardo, si valuti l'opportunità di un coordinamento con la suddetta norma vigente nonché di chiarire se l'accordo sia necessario solo con riferimento alle linee relative ai piani triennali dei fabbisogni di personale degli enti summenzionati (regioni, enti regionali, enti ed aziende del Servizio sanitario nazionale, enti locali)

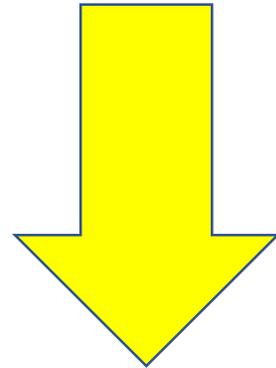
Articolo 2, commi 1-3 e 6-7
*(Piattaforma unica del reclutamento per le assunzioni nella P.A.
e misure per i concorsi pubblici)*

L'articolo 2, modificato dal Senato, ai commi da 1 a 3, 6 e 7, prevede che, a far data dal 1° novembre 2022, le assunzioni a tempo determinato e indeterminato nelle amministrazioni pubbliche centrali, nelle autorità amministrative indipendenti nonché in Regioni ed enti locali, avvengano mediante concorsi ai quali si può accedere esclusivamente mediante la previa registrazione nel Portale InPa, operativo a far data dal 1° luglio 2022. A tal fine, reca disposizioni in ordine alle modalità del reclutamento e della registrazione presso il suddetto Portale (**commi da 1 a 3**).

Si introducono misure di semplificazione dei concorsi pubblici mediante la abrogazione di norme (**comma 6**).

Dal 1° novembre, i **componenti delle commissioni esaminatrici** dei concorsi pubblici svolti secondo le modalità previste per il reclutamento dei dirigenti e delle figure professionali comuni a tutte le amministrazioni pubbliche dai **concorsi pubblici unici**, sono individuati, attraverso il predetto **Portale del reclutamento**, nel rispetto dei principi della parità di genere (**comma 7**).

Introduzione dell'articolo 35 ter al decreto
legislativo 165/2001



Piattaforma unica di reclutamento per
centralizzare le procedure di assunzione nelle
pubbliche amministrazioni

1. L'assunzione a tempo determinato e indeterminato nelle amministrazioni pubbliche centrali di cui all'articolo 1, comma 2, 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'[articolo 3, comma 7, della legge 19 giugno 2019, n. 56](#), di seguito denominato "**Portale**", disponibile all'indirizzo www.InPA.gov.it, sviluppato dal Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri, che ne cura la gestione.

L'istituzione del Portale era già prevista dal legislatore, infatti all'[articolo 3, comma 7, della legge 19 giugno 2019, n. 56](#) precisa che:

il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri **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.**

Il Portale unico del reclutamento è operativo dal 1° Luglio 2022

PORTALE INPA

Può essere utilizzato dalle amministrazioni pubbliche centrali e dalle autorità amministrative indipendenti.

PORTALE INPA

Dal 1° novembre 2022 le medesime amministrazioni utilizzano il Portale per tutte le procedure di assunzione a tempo determinato e indeterminato

2. All'atto della registrazione al Portale l'interessato compila il proprio curriculum vitae, completo di tutte le generalità anagrafiche ivi richieste, con valore di dichiarazione sostitutiva di certificazione ai sensi dell'[articolo 46 del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445](#), indicando un indirizzo di posta elettronica certificata o un domicilio digitale a lui intestato al quale intende ricevere ogni comunicazione relativa alla procedura cui intende partecipare, ivi inclusa quella relativa all'eventuale assunzione in servizio, unitamente ad un recapito telefonico. La registrazione al Portale è **gratuita** e può essere effettuata esclusivamente mediante i sistemi di identificazione di cui all'[articolo 64, commi 2-quater e 2-nonies, del codice dell'amministrazione digitale, di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82](#). L'iscrizione al Portale comporta il consenso al trattamento dei dati personali per le finalità e con le modalità di cui al [regolamento \(UE\) 2016/679](#) del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, e del [codice in materia di protezione dei dati personali, di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196](#). Non si tiene conto delle iscrizioni che non contengono tutte le indicazioni circa il possesso dei requisiti richiesti per la registrazione nel Portale o richieste dai bandi di concorso.

Il progetto

Un'unica porta d'accesso per il **reclutamento del personale della PA rivolta a cittadini e Pubbliche Amministrazioni.**

Grazie al decreto legge n. 80/2021 (convertito con la legge n. 113 del 6 agosto 2021), sono possibili nuovi percorsi più veloci, trasparenti e rigorosi per selezionare i profili tecnici e gestionali necessari alla realizzazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR). Il portale ha l'obiettivo di migliorare la qualità del reclutamento della Pubblica amministrazione attraverso un sistema innovativo digitale che semplifica e velocizza l'incontro tra domanda e offerta di lavoro pubblico.

Un progetto rivoluzionario per la Pubblica Amministrazione, protagonista nella ripresa del Paese.

[LEGGI DI PIÙ →](#)

Iscriviti compilando il tuo curriculum ed entra nel network per il reclutamento nella PA

[Registrati](#)

Guarda il video per conoscere come iscriverti e gestire il tuo profilo professionale

[VAI AL VIDEO ↗](#)

Rivedi consenso

Cerca nella banca dati

Esplora per regione

Cerca

Categoria

Tutte ▼

Stato

Tutti ▼

Periodo di pubblicazione

GG/MM/AAAA - GG/MM/AAAA ▼

Area geografica

Tutte ▼

Settore

Tutti ▼

Salario [Min-Max]:

Tutti ▼



Rivedi consenso

Se sei un'Amministrazione iscriviti per bandire procedure concorsuali e reclutare professionisti

[Registrati](#)

Contatti

Ministro per la Pubblica Amministrazione

Corso Vittorio Emanuele II, 116
00186 Roma

Dipartimento della Funzione Pubblica

Corso Vittorio Emanuele II, 116
00186 Roma

Informazioni

inpa@funzionepubblica.it

FAQ

Seguici su



[Rivedi consenso](#)



Benvenuto!

Accedi alla tua area riservata dove sar  possibile disporre di tutte le funzioni a te dedicate e gestire quindi avvisi, bandi, candidature, ricerche, procedure concorsuali, selezione professionisti per il PNRR... tutto quello di cui avrai bisogno per diventare uno dei Protagonisti nella nuova Pubblica Amministrazione

REGISTRAZIONE E COMPILAZIONE CURRICULUM VITAE

Per informazioni e chiarimenti in merito alla registrazione al portale e/o all'utilizzo delle funzioni disponibili nell'area riservata (es. compilazione del proprio CV)   possibile contattare il servizio di supporto scrivendo a:

inpa@funzionepubblica.it 

- SPID**
- CIE
- CNS
- eIDAS

SPID   il sistema di accesso che consente di utilizzare, con un'identit  digitale unica, i servizi online della Pubblica Amministrazione e dei privati accreditati.
Se sei gi  in possesso di un'identit  digitale, accedi con le credenziali del tuo gestore.
Se non hai ancora un'identit  digitale, richiedila ad uno dei gestori.

 **Entra con SPID**

- 
- 
- 

GAZZETTA  UFFICIALE
DELLA REPUBBLICA ITALIANA

PARTE PRIMA

Roma - Venerdì, 24 dicembre 2021

SI PUBBLICA TUTTI I
GIORNI NON FESTIVI

- 2-bis. A decorrere dall'anno 2023 la pubblicazione delle procedure di reclutamento nei siti istituzionali e sul Portale unico del reclutamento **esonera** le amministrazioni pubbliche, inclusi gli enti locali, **dall'obbligo** di pubblicazione delle selezioni pubbliche nella Gazzetta Ufficiale.

L'obbligo previsto all'articolo 4, commi 1 e 1-bis, del D.P.R. n. 487 del 1994.



inPA

- Il Portale rientra nelle azioni per la realizzazione degli obiettivi di crescita digitale, di modernizzazione della P.A. e di rafforzamento della capacità amministrativa del settore pubblico previste dal **PNRR**, in particolare nelle aree di intervento della **Missione 1, Investimento 2.1** (su cui, più diffusamente, si rinvia all'apposito tema sulle misure previste dal PNRR per il personale della PA e alla relativa tabella di attuazione).

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.**

QUALI SONO SONO GLI
OBBLIGHI DI
COMUNICAZIONE
????????????

Notifica ai controinteressati in caso di accesso agli atti



D.P.R. 12-4-2006 n. 184

Regolamento recante disciplina in materia di accesso ai documenti amministrativi.
Pubblicato nella Gazz. Uff. 18 maggio 2006, n. 114.

(commento di giurisprudenza)

3. Notifica ai controinteressati.

1. Fermo quanto previsto dall'articolo 5, la pubblica amministrazione cui è indirizzata la richiesta di accesso, se individua soggetti controinteressati, di cui all'articolo 22, comma 1, lettera c), della legge, è tenuta a dare comunicazione agli stessi, mediante invio di copia con raccomandata con avviso di ricevimento, o per via telematica per coloro che abbiano consentito tale forma di comunicazione. I soggetti controinteressati sono individuati tenuto anche conto del contenuto degli atti connessi, di cui all'articolo 7, comma 2 ⁽³⁾.

2. Entro dieci giorni dalla ricezione della comunicazione di cui al comma 1, i controinteressati possono presentare una motivata opposizione, anche per via telematica, alla richiesta di accesso. Decorso tale termine, la pubblica amministrazione provvede sulla richiesta, accertata la ricezione della comunicazione di cui al comma 1.

⁽³⁾ Sugli obblighi di comunicazione di cui al presente comma vedi l'art. 2, comma 4, D.L. 30 aprile 2022, n. 36, convertito, con modificazioni, dalla L. 29 giugno 2022, n. 79.

Accesso civico ai sensi del d.lgs. 33/2013

D.Lgs. 14-3-2013 n. 33

Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni.
Pubblicato nella Gazz. Uff. 5 aprile 2013, n. 80.

Capo I-bis

Diritto di accesso a dati e documenti ⁽¹³⁾

Art. 5 *Accesso civico a dati e documenti* ⁽¹⁴⁾

5. Fatti salvi i casi di pubblicazione obbligatoria, l'amministrazione cui è indirizzata la richiesta di accesso, se individua soggetti controinteressati, ai sensi dell'articolo 5-bis, comma 2, è tenuta a dare comunicazione agli stessi, mediante invio di copia con raccomandata con avviso di ricevimento, o per via telematica per coloro che abbiano consentito tale forma di comunicazione. Entro dieci giorni dalla ricezione della comunicazione, i controinteressati possono presentare una motivata opposizione, anche per via telematica, alla richiesta di accesso. A decorrere dalla comunicazione ai controinteressati, il termine di cui al comma 6 è sospeso fino all'eventuale opposizione dei controinteressati. Decorso tale termine, la pubblica amministrazione provvede sulla richiesta, accertata la ricezione della comunicazione.

UTILIZZO DEL PORTALE ANCHE PER SELEZIONI DELL'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

D.Lgs. 27-10-2009 n. 150

Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni.
Pubblicato nella Gazz. Uff. 31 ottobre 2009, n. 254, S.O.

Art. 14-bis. *Elenco, durata e requisiti dei componenti degli OIV* ⁽⁶⁶⁾ ⁽⁶⁸⁾

1. Il Dipartimento della funzione pubblica tiene e aggiorna l'Elenco nazionale dei componenti degli Organismi indipendenti di valutazione, secondo le modalità indicate nel decreto adottato ai sensi dell'articolo [19, comma 10](#), del [decreto-legge n. 90 del 2014](#).
2. La nomina dell'organismo indipendente di valutazione è effettuata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo, tra gli iscritti all'elenco di cui al comma 1, previa procedura selettiva pubblica avvalendosi del Portale del reclutamento di cui all'[articolo 3, comma 7, della legge 19 giugno 2019, n. 56](#). ⁽⁶⁷⁾

Concorsi,
commissioni
esaminatrici

7. A decorrere dal **1° novembre 2022** i componenti delle commissioni esaminatrici dei concorsi pubblici svolti secondo le modalità previste dall'[articolo 4, comma 3-quinquies, del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101](#), convertito, con modificazioni, dalla [legge 30 ottobre 2013, n. 125](#), e dall'[articolo 35, comma 5, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165](#), sono individuati nel rispetto dei principi della parità di genere, attraverso il Portale di cui all'[articolo 35-ter del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001](#), introdotto dal comma 1 del presente articolo, prevedendo altresì la partecipazione di soggetti in possesso di requisiti di comprovata professionalità ed esperienza, tra cui anche specialisti in psicologia del lavoro e risorse umane.

Fino alla predetta data, il **Dipartimento della funzione pubblica** della Presidenza del Consiglio dei ministri, anche avvalendosi della Commissione per l'attuazione del progetto di riqualificazione delle pubbliche amministrazioni di cui all'[articolo 35, comma 5, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165](#), **nomina i componenti delle commissioni** esaminatrici dei concorsi pubblici unici di cui all'[articolo 4, comma 3-quinquies, del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101](#), convertito, con modificazioni, dalla [legge 30 ottobre 2013, n. 125](#), e delle procedure selettive di cui dell'[articolo 35, comma 5, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165](#), sulla base di elenchi di nominativi scelti mediante **sorteggio** tra i soggetti in possesso di requisiti di comprovata professionalità e competenza.

Gli elenchi sono formati dalle amministrazioni destinatarie delle predette procedure concorsuali che assicurano il rispetto del principio di trasparenza e imparzialità dell'azione amministrativa. Le disposizioni di cui al presente comma si applicano anche alla procedura di nomina delle sottocommissioni e dei comitati di vigilanza. Per le finalità di cui al presente comma, i termini di cui all'[articolo 53, comma 10, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165](#), relativi all'autorizzazione a rivestire l'incarico di commissario nelle procedure concorsuali di cui al presente articolo, sono rideterminati, rispettivamente, in dieci e quindici giorni. L'[articolo 3, comma 15, della legge 19 giugno 2019, n. 56](#) è abrogato.

DEROGA all'articolo 53 del d.lgs 165/2001

10. L'autorizzazione, (allo svolgimento di un incarico extraistituzionale), deve essere richiesta all'amministrazione di appartenenza del dipendente dai soggetti pubblici o privati, che intendono conferire l'incarico; può, altresì, essere richiesta dal dipendente interessato.

L'amministrazione di appartenenza deve pronunciarsi sulla richiesta di autorizzazione **entro trenta giorni dalla ricezione della richiesta stessa.**

Per il personale che presta comunque servizio presso amministrazioni pubbliche diverse da quelle di appartenenza, l'autorizzazione è subordinata all'intesa tra le due amministrazioni e il termine per provvedere è **di 45 giorni.**

Deroga ai termini dell'articolo 53, comma 10,
dlgs 165/2001

- Il termine di
30 giorni
giorni si
riduce a 10

- Il termine di
45 giorni si
riduce a 15

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA
DECRETO 15 settembre 2022

**Modalita' di utilizzo del Portale unico del reclutamento da parte
delle autonomie locali. (23A00098)**

(GU n.9 del 12-1-2023)

Procedimento per l'assunzione del personale non dirigenziale

Art. 35-quater

d.Lgs 165/2001

È introdotto dall'articolo 3 del dl 36/2022 convertito con modificazioni in legge 29 giugno 2022 n.79 rubricato

*Riforma delle procedure di reclutamento del personale
delle pubbliche amministrazioni*

Articolo 3, commi 1-4 e 6
*(Modifiche della disciplina sullo svolgimento
delle procedure concorsuali pubbliche)*

L'**articolo 3, commi da 1 a 4 e 6** apporta alcune modifiche alla **procedura semplificata per lo svolgimento dei concorsi pubblici** relativi al reclutamento del personale delle pubbliche amministrazioni - ad eccezione di quello in regime di diritto pubblico, come specificato dal Senato - prevedendo **per i concorsi banditi successivamente al 1° maggio 2022:**

- l'espletamento di **almeno una prova scritta** (rispetto all'unica finora prevista);
- la **valutazione delle competenze** indicate nel bando e, per gli alti profili, delle esperienze lavorative pregresse, nonché – come specificato dal Senato – **delle abilità residue per i soggetti disabili;**
- la possibilità di prevedere forme di **preselezione;**
- la possibile **integrazione delle commissioni esaminatrici** con esperti in valutazione delle competenze e selezione;
- in relazione a specifiche esigenze o per scelta organizzativa, la possibilità di prevedere per tutti i concorsi, e non solo per quelli svolti durante la fase emergenziale come previsto finora, lo svolgimento in modo **non contestuale** delle prove concorsuali.

Viene altresì contestualmente **abrogata la disciplina transitoria** per i concorsi, relativi al medesimo personale, banditi nel corso della fase emergenziale.

La disposizione, inoltre, attribuisce ad un Decreto del presidente della Repubblica, da adottarsi entro il 31 dicembre 2022, l'**aggiornamento della disciplina sui concorsi pubblici** dettata dal D.P.R. n. 487 del 1994.

Concorsi, nuove modalità di espletamento per il personale non dirigenziale

Nel dettaglio, con l'introduzione del nuovo articolo 35-quater al D.Lgs. 165/2001 e la contestuale abrogazione di alcune disposizioni di cui all'art. 10 del D.L. 44/2021 che hanno regolato finora lo svolgimento dei concorsi con modalità semplificate, nei concorsi per **il personale non dirigenziale** - ad eccezione di quello in regime di diritto pubblico, - banditi dalle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, co. 2, del D.Lgs. 165/2001 ivi inclusi quelli indetti dalla Commissione RIPAM successivamente al 1° maggio 2022 - la norma, sempre garantendo il profilo comparativo

prevede l'espletamento di **almeno una prova scritta** (in luogo dell'unica prova scritta finora prevista), specificando che la stessa **può** avere anche un **contenuto teorico-pratico**;

specifica che la prova orale
comprende l'accertamento della
conoscenza di **almeno una
lingua straniera**, ai sensi dell'art.
37 del medesimo D.Lgs.
165/2001.

specifica che le prove di esame sono finalizzate ad accertare il possesso delle competenze, intese come **insieme delle conoscenze** e delle **capacità non solo manageriali**, come attualmente previsto, ma anche di quelle **logico-tecniche** e comportamentali.

L'accertamento delle competenze manageriali avvenga solo per la selezione dei profili che svolgono tali compiti e che per **profili iniziali e non specializzati le prove di esame danno particolare rilievo all'accertamento delle capacità comportamentali, incluse quelle relazionali, e delle attitudini.**

Le suddette competenze devono essere specificate nel bando e definite in maniera coerente con la natura dell'impiego per il profilo ricercato, nonché delle abilità residue per i soggetti disabili.

dispone un **contemperamento** tra l'ampiezza della valutazione delle competenze e l'esigenza di assicurare **tempi rapidi e certi di svolgimento del concorso** nel rispetto dei principi di imparzialità, efficienza, efficacia e celerità di espletamento, di integrità, trasparenza e omogeneità delle prove, nonché di sicurezza e tracciabilità delle comunicazioni.

Ma c'è dell'altro!!!!!!

la possibilità 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, che possono riguardare l'accertamento delle conoscenze o il possesso delle competenze indicate nel bando;

che i contenuti di ciascuna prova siano disciplinati dalle singole amministrazioni responsabili dello svolgimento delle procedure concorsuali, le quali adottano la **tipologia selettiva più conferente con la tipologia dei posti messi a concorso**, prevedendo che per l'assunzione di profili specializzati siano **valutate**, oltre alle competenze, **anche le esperienze lavorative pregresse e pertinenti**, svolte anche presso la stessa amministrazione che indice il concorso, nonché delle abilità residue per i soggetti disabili.

la possibilità che le predette amministrazioni prevedano che nella predisposizione delle prove le commissioni siano integrate da esperti in valutazione delle competenze e selezione.

in relazione a specifiche esigenze o per scelta organizzativa dell'amministrazione procedente, **la possibilità di prevedere per tutti i concorsi, e non solo per quelli svolti durante la fase emergenziale come previsto finora, lo svolgimento in modo non contestuale delle prove concorsuali.**

Si conferma che 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.

Restano ferme le altre modalità semplificate di svolgimento dei concorsi pubblici già previste dal richiamato **articolo 10 del D.L. 44/2021**, ossia:

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.

(comma 1, cpv. "Art. 35-quater, lett. b)

per i profili qualificati ad elevata specializzazione tecnica, una fase di valutazione dei titoli legalmente riconosciuti e strettamente correlati alla natura e alle caratteristiche delle posizioni bandite, ai fini dell'ammissione a successive fasi concorsuali.

(comma 1, cpv. "Art. 35- quater, lett. e)

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

(comma 1, cpv. "Art. 35- quater, lett. f)

in relazione a specifiche esigenze o per scelta organizzativa dell'amministrazione procedente, la possibilità per le amministrazioni di prevedere l'utilizzo di **sedi decentrate** per lo svolgimento delle prove concorsuali, nel rispetto dell'eventuale adozione di misure compensative per lo svolgimento delle prove da parte dei candidati con disabilità (accertata ai sensi della L. 104/1992) o con disturbi specifici dell'apprendimento (accertati ai sensi della L. 170/2010) (comma 1, cpv. "Art. 35-quater, comma 2);

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

(comma 1, cpv. "Art. 35-quater, comma 3)

Aggiornamento d.p.r. 9 maggio 1994 n.487

Con decreto del Presidente della Repubblica da adottarsi ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione, entro il 31 dicembre 2022, si provvede all'aggiornamento delle disposizioni del regolamento di cui al **decreto del Presidente della Repubblica 9 maggio 1994, n. 487.**

d.p.r. 9 maggio 1994 n.487

È il Regolamento recante norme sull'accesso agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni e le modalità di svolgimento dei **concorsi**, dei concorsi unici e delle altre forme di assunzione nei pubblici impieghi.

IL PARERE DEL CONSIGLIO DI STATO

Il Consiglio di Stato sospende le modifiche al DPR 487/1994 sulle modalità di svolgimento dei concorsi pubblici.

L'articolo 3, comma 6, del DL 36/2022 ha rinviato a un Dpr l'aggiornamento delle disposizioni del Dpr 487/1994, nel rispetto delle misure introdotte con l'articolo 35-quater inserito al Dlgs 165/2001 e di alcuni criteri, quali la raccolta organica delle disposizioni regolamentari, la semplificazione e il coordinamento delle disposizioni vigenti, l'indicazione espressa delle disposizioni da abrogare. Lo schema di decreto era stato trasmesso il 20 dicembre 2022 ed era stato esaminato dal Consiglio di Stato nel **parere interlocutorio n. 137/2023**, con cui ha evidenziato criticità tali da determinare la rimessione del testo al ministero.

Numero 00585/2023 e data 14/04/2023 Spedizione



R E P U B B L I C A I T A L I A N A

Consiglio di Stato

Sezione Consultiva per gli Atti Normativi

Adunanza di Sezione del 4 aprile 2023

NUMERO AFFARE 01887/2022

OGGETTO:

Presidenza del Consiglio dei ministri – Ministero per la pubblica amministrazione.

Consiglio di Stato, parere
n.585/2023

osservazioni

La prima riguarda il mancato inserimento del comma che avrebbe dovuto tutelare nel caso di **malfunzionamento della piattaforma digitale** per la presentazione della domanda di partecipazione, prevedendo una proroga del termine di scadenza corrispondente a quello della durata del malfunzionamento e la possibilità per il candidato di modificare o integrare la domanda, garantendo un servizio di assistenza informatica.

La seconda concerne le categorie riservatarie, le cui regole sono modificate dal ministero ma che la sezione non ritiene possano essere contenute in un Dpr, visto che si tratta di norme attributive di status.

Nemmeno condivide l'idea che le vecchie regole siano "**anacronistiche**" e fonte di ingiustificate discriminazioni, in quanto la norma ha previsto la compensazione di "**svantaggi**" connessi a una "posizione differenziata", peraltro fondata su principi costituzionali.

Rileva infine la mancanza di qualsiasi evidenza di tipo statistico idonea a dimensionare l'incidenza delle riserve ritenute anacronistiche e a dimostrare il loro ruolo causale rispetto alle discriminazioni.

Una ulteriore critica viene mossa alla previsione di un titolo di preferenza, in presenza di un differenziale tra i generi superiore al 30%, idoneo a ovviare alle problematiche connesse alla partecipazione femminile al mercato del lavoro e alla qualità dell'attività lavorativa, apparendo sia il fenomeno dell'abbandono del mondo del lavoro per esigenze familiari che quello della scarsa presenza del genere femminile in posizioni apicali non specificamente limitati al pubblico impiego e risultando comunque connessi a momenti e criticità successivi a quello dell'accesso all'impiego.

Circa lo svolgimento delle prove orali attraverso modalità digitali che consentano il collegamento da remoto la sezione rammenta la raccomandazione di valutare le molteplici pronunce del giudice amministrativo concernenti i casi di **crash di rete** o di altre difficoltà telematiche verificatesi nel corso di procedure concorsuali da remoto, quando siano riconducibili a un malfunzionamento della connessione internet o a ragioni tecniche e non a negligenza o a malafede del partecipante. Un "invito" che ritiene funzionale a individuare misure idonee a sterilizzare i rischi di contenzioso attraverso **la previsione di presidi idonei di verifica e controllo delle tecnologie digitali**, che però il ministero non ha ritenuto di introdurre.

Altra annotazione riguarda le **commissioni esaminatrici**, le cui regole prevedono da un lato l'applicazione del **principio della parità di genere**, dall'altro l'individuazione dei componenti mediante **sorteggio** tra i soggetti in possesso dei requisiti di comprovata professionalità ed esperienza richiesti.

L'ultima si appunta sull'assenza di disposizioni che prevedono **forme strutturate di monitoraggio**, che la sezione ritiene fondamentali per valutare il raggiungimento degli obiettivi perseguiti e funzionali anche ad un sistema di correzione "continua" dell'articolato.

Si ricorda che l'emanazione dei decreti legge n. 80 e n. 44 del 2021 costituisce uno dei traguardi previsti dal PNRR per l'attuazione della Riforma del pubblico impiego (M1C1-56) – da realizzarsi entro la fine del secondo trimestre del 2022 con la **modifica del richiamato DPR 487/1994, da realizzarsi entro il 31 dicembre 2022**, come disposto dall'art. 3, co. 6, del D.L. 36/2022.

Mobilità, cosa cambia

Il comma 3-quater dell'articolo 3 riduce alcuni termini temporali relativi alle procedure della cosiddetta mobilità collettiva - nell'ambito delle pubbliche amministrazioni - e alla possibilità di ricorso (soltanto in via suppletiva) alla procedura concorsuale di reclutamento.

**MODIFICA l'articolo 34-bis, comma 2, del D.Lgs.
30 marzo 2001, n. 165.**

riduce:

- **da quindici a otto giorni il termine entro il quale il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze, o i centri per l'impiego provvedono, in seguito alla comunicazione, da parte di un'amministrazione, dell'intenzione di bandire un concorso, all'assegnazione alla medesima amministrazione del personale collocato in disponibilità.**
- il termine decorre dalla comunicazione e che la competenza all'assegnazione è del Dipartimento della funzione pubblica per le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, e per gli enti pubblici non economici nazionali, mentre è dei centri per l'impiego per le altre pubbliche amministrazioni;
- l'assegnazione avviene nell'ambito, rispettivamente, dell'elenco del personale collocato in disponibilità nell'ambito delle suddette amministrazioni nazionali e degli elenchi del personale collocato in disponibilità tenuti dai centri per l'impiego, con riferimento all'area per la quale si intenda bandire il concorso nonché alle eventuali specifiche idoneità richieste;

da **quindici a otto giorni** anche il termine entro il quale il Dipartimento della funzione pubblica **provvede**, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze, **all'assegnazione in oggetto successivamente alla comunicazione** (che deve essere tempestiva), da parte del centro per l'impiego, dell'assenza, nel relativo elenco, di personale da assegnare. Il termine in esame decorre dalla suddetta comunicazione (la quale comprende le informazioni ricevute dal medesimo centro per l'impiego); l'assegnazione da parte del Dipartimento è operata nell'ambito dell'elenco del personale collocato in disponibilità relativo alle suddette amministrazioni nazionali.

La seconda novella riduce da **quarantacinque a venti giorni** il termine dilatorio oltre il quale l'amministrazione che ha comunicato l'intenzione di bandire il concorso può procedere all'avvio della medesima procedura concorsuale qualora non sia intervenuta l'assegnazione di personale in base alle norme suddette.

Tale termine decorre dalla ricezione, da parte del Dipartimento della funzione pubblica, della comunicazione relativa alla suddetta intenzione (comunicazione che viene inviata al Dipartimento in via diretta, se si tratta di amministrazioni dello Stato o di enti pubblici non economici nazionali, comprese le università, e per conoscenza se si tratta di altre amministrazioni).

(Stabilizzazione di personale nelle pubbliche amministrazioni)

Il comma 4-bis dell'articolo 3 proroga dal 31 dicembre 2022 al **31 dicembre 2024** il termine entro cui possono essere bandite procedure concorsuali riservate per soggetti che abbiano rapporti di lavoro dipendente a termine o rapporti di lavoro flessibile con pubbliche amministrazioni.

La medesima proroga riguarda anche il termine temporale entro cui si deve conseguire il requisito relativo all'anzianità di servizio, ai fini dell'applicazione di tale disciplina transitoria.

La disciplina relativa alla stabilizzazione del personale precario delle pubbliche amministrazioni (con alcune esclusioni) è attualmente dettata **dall'articolo 20 del D.Lgs. 75/2017.**

dall'applicazione della disciplina in esame sono esclusi, ai sensi del co. 9 del richiamato art. 20 del D.Lgs. 75/2017: il personale dirigenziale (tale esclusione non concerne gli enti ed aziende del Servizio sanitario nazionale, in base ai commi 11 e 11-bis del citato articolo 20 del D.Lgs. n. 75); il personale docente, educativo e amministrativo, tecnico e ausiliario (ATA) presso le istituzioni scolastiche ed educative statali²³; i comuni che per l'intero quinquennio 2012-2016 non abbiano rispettato i vincoli di finanza pubblica.

Procedure concorsuali riservate

le amministrazioni, fino al 31 dicembre 2024 possono bandire (in conformità con il piano triennale dei fabbisogni e con l'indicazione della relativa copertura finanziaria) procedure concorsuali riservate, in misura non superiore al cinquanta per cento dei posti disponibili, al personale non dirigenziale che possieda tutti i seguenti requisiti:

- A. sia titolare, successivamente al 28 agosto 2015, di un contratto di lavoro dipendente a tempo determinato o di un altro contratto di lavoro flessibile presso l'amministrazione che bandisca il concorso;
- B. abbia maturato almeno **tre anni** di contratto, anche non continuativi, negli ultimi otto anni, presso l'amministrazione che bandisca il concorso;

Si ricorda che, in base al medesimo articolo 20 del D.Lgs. 75/2017, le medesime amministrazioni, fino **al 31 dicembre 2023**, possono assumere a tempo indeterminato, in conformità con il piano triennale dei fabbisogni e con l'indicazione della relativa copertura finanziaria, il personale non dirigenziale³⁰ che possieda tutti i seguenti requisiti:

- A. sia in servizio, successivamente al 28 agosto 2015, con contratti di lavoro dipendente a tempo determinato presso l'amministrazione che proceda all'assunzione;
- B. sia stato reclutato a tempo determinato, in relazione alle medesime attività svolte, con procedure concorsuali (anche se espletate presso amministrazioni pubbliche diverse da quella che proceda all'assunzione);
- C. abbia maturato al 31 dicembre 2022, alle dipendenze dell'amministrazione che proceda all'assunzione, almeno **tre anni di servizio**, anche non continuativi, negli ultimi otto anni.

Articolo 3, comma 4-ter
(Corresponsione arretrati conseguenti ai rinnovi dei CCNL)

Il comma 4-ter dell'articolo 3 – introdotto al Senato – dispone che, a decorrere dal 2022, la spesa di personale conseguente ai rinnovi dei CCNL, relativa alla corresponsione degli arretrati di competenza delle annualità precedenti all'anno di effettiva erogazione di tali emolumenti, **non rileva ai fini della verifica del rispetto di specifici valori soglia in base ai quali si determinano le facoltà assunzionali degli enti locali.**

Articolo 4

(Norme sull'aggiornamento dei codici di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni e sulla formazione etica del personale pubblico)

L'articolo 4 integra la disciplina⁴¹ dei **codici di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni**⁴² - disponendo l'inserimento di una sezione relativa al corretto utilizzo delle **tecnologie informatiche e dei mezzi di informazione e *social media*** da parte dei dipendenti pubblici - e prevede che le medesime pubbliche amministrazioni provvedano allo svolgimento di un **ciclo formativo sui temi dell'etica pubblica e sul comportamento etico.**

Codice di comportamento, modificato art.54 d.lgs 165/2001

Introdotta il comma 1bis

1-bis. 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.

Codice di comportamento, modificato art.54 d.lgs 165/2001

Si aggiunge un periodo al comma 7

7. Le pubbliche amministrazioni verificano annualmente lo stato di applicazione dei codici e organizzano attività di formazione del personale per la conoscenza e la corretta applicazione degli stessi. **Le pubbliche amministrazioni prevedono lo svolgimento di un ciclo formativo obbligatorio, sia a seguito di assunzione, sia in ogni caso di passaggio a ruoli o a funzioni superiori, nonché di trasferimento del personale, le cui durata e intensità sono proporzionate al grado di responsabilità, nei limiti delle risorse finanziarie disponibili a legislazione vigente, sui temi dell'etica pubblica e sul comportamento etico.**

Codice di comportamento,
parere del Consiglio di Stato
n.93/2023

osservazioni

Numero 00093/2023 e data 19/01/2023 Spedizione



parere del Consiglio di Stato

R E P U B B L I C A I T A L I A N A

n.93/2023

Consiglio di Stato

Sezione Consultiva per gli Atti Normativi

Adunanza di Sezione del 12 gennaio 2023

NUMERO AFFARE 01914/2022

parere del Consiglio di Stato n.93/2023

Il Consiglio di Stato ha rilevato che lo schema di decreto prevede, in primo luogo, **nuove regole di condotta** che vanno oltre quanto previsto dall'art. 4 della legge n. 79 del 2022 (ad es., *"quelle volte a richiedere che il pubblico dipendente contribuisca, sul luogo di lavoro, al contenimento dei consumi energetici e in generale delle risorse e dei materiali di consumo forniti dall'amministrazione nonché alla raccolta differenziata dei rifiuti, come vuole il nuovo art.14-quater, intitolato al "Rispetto dell'ambiente", ma così è anche per l'obbligo di astenersi da azioni discriminatorie o lesive dell'integrità psichica e fisica degli altri dipendenti e degli utenti, nei termini esplicitati dall'art.11-quinquies, "Rispetto della persona e divieto di discriminazioni", o per i nuovi contenuti assegnati ai doveri dei dirigenti dalle novelle all'art.13 del Codice vigente"*).

parere del Consiglio di Stato n.93/2023

In secondo luogo, il Consiglio di Stato ha espresso riserve "anche in merito alle *"nuove" regole di condotta che trovano astrattamente titolo nell'art.4 della l. n.79 del 2022, quali sono quelle riferibili all'area dei doveri concernenti la tutela dell'immagine della pubblica amministrazione, sottesa all'utilizzo delle tecnologie informatiche, dei mezzi di informazione e dei social media"*.

Infatti, si nota che i nuovi artt.11-bis e 11-ter, dedicati rispettivamente all'"Utilizzo delle tecnologie informatiche" e all' "Utilizzo dei mezzi di informazione e dei social media" si caratterizzano per una *"indeterminatezza delle condotte sanzionabili, favorita anche dall'utilizzo di espressioni linguistiche, molte delle quali tratte dal linguaggio tecnico e lasciate prive di definizioni atte a esplicitarne il significato"*.

il Consiglio di Stato ha chiesto
“*un maggiore approfondimento
e dunque anche una più estesa
istruttoria*” .

Revisione del quadro normativo sulla mobilità orizzontale

Norme in materia di mobilità volontaria, comandi,
distacchi e procedure straordinarie di inquadramento in
ruolo

La **mobilità**, insieme agli interventi in materia di reclutamento e di dotazioni organiche, è **una delle leve principali** su cui agire **per governare** in modo efficace **le politiche di gestione del personale nelle pubbliche amministrazioni**.

Per la maggioranza dei pubblici dipendenti, i cui rapporti di lavoro sono stati "contrattualizzati", la materia della mobilità è regolata, oltre che dalla legge, dalla contrattazione collettiva, in quanto si tratta di un istituto del rapporto di lavoro.

La novella di cui al **comma 1, lettera a) e lettera b), capoverso 1-quater**, dell'**articolo 6** modifica, con decorrenza dal **1° luglio 2022**, la disciplina concernente **l'avviso dell'avvio di una procedura di mobilità volontaria da parte di una pubblica amministrazione e le relative comunicazioni da parte degli interessati**. La novella di cui al **capoverso 1-quinquies** della suddetta **lettera b)** introduce una limitazione della possibilità di ricorso a **comandi o distacchi, prevedendo che essi non possano eccedere il venticinque per cento dei posti non coperti mediante le suddette procedure di mobilità volontaria**; sono escluse dal limite alcune fattispecie. Il **comma 3 del presente articolo** reca una disciplina transitoria che consente, a determinate condizioni e con alcune esclusioni, **l'inquadramento in ruolo del personale che alla data del 31 gennaio 2022 si trovasse in posizione di comando o distacco**. Il **comma 2** prevede - **fatte salve alcune esclusioni** - la **cessazione alla data del 31 dicembre 2022, o alla scadenza successiva eventualmente già fissata, dei comandi o distacchi** in corso alla data di entrata in vigore (**1° maggio 2022**) del **presente decreto**, nel caso di mancata attivazione della suddetta procedura straordinaria di inquadramento in ruolo.

MOBILITÀ VOLONTARIA, nuovo assetto normativo

L'articolo 6 del decreto PNRR 2, al comma 1, lettera a) e lettera b), capoverso 1-quater, **modifica**, con decorrenza dal 1° luglio 2022, **la disciplina** concernente l'avviso dell'avvio di una procedura di cosiddetta **mobilità volontaria** da parte di una pubblica amministrazione e le relative comunicazioni da parte dei pubblici dipendenti interessati.

MOBILITÀ VOLONTARIA, nuovo assetto normativo

Interviene una modifica di tipo sostanziale all'articolo 30 del d.lgs 165/2001, già modificato col decreto legge n.80/2021.

MOBILITÀ VOLONTARIA, nuovo assetto normativo

1. 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.

MOBILITÀ VOLONTARIA, nuovo assetto normativo

1. È richiesto il **previo assenso** dell'amministrazione di appartenenza 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.

MOBILITÀ VOLONTARIA, nuovo assetto normativo

1. Le disposizioni di cui ai periodi secondo e terzo **non si applicano al personale delle aziende e degli enti del servizio sanitario nazionale e degli enti locali con un numero di dipendenti a tempo indeterminato non superiore a 100 per i quali è comunque richiesto il previo assenso dell'amministrazione di appartenenza.**

MOBILITÀ VOLONTARIA, nuovo assetto normativo

L'introduzione dei due commi aggiunti (1 quater e 1 quinquies all'articolo 30), introduce una limitazione della possibilità di ricorso a **comandi** o distacchi, prevedendo che essi non possano eccedere il **venticinque per cento dei posti non coperti mediante le suddette procedure di mobilità volontaria.**

MOBILITÀ VOLONTARIA, nuovo assetto normativo

Sono esclusi dal limite:

- ❑ i comandi o distacchi relativi a personale dirigenziale;
- ❑ i comandi o distacchi previsti come obbligatori da disposizioni di rango legislativo, ivi inclusi quelli relativi agli uffici di diretta collaborazione;
- ❑ i comandi o distacchi relativi alla partecipazione ad organi, comunque denominati, istituiti da disposizioni legislative o regolamentari che prevedano la partecipazione di personale di amministrazioni diverse; i comandi presso le sedi territoriali dei Ministeri;
- ❑ i comandi presso le unioni di comuni, con riferimento al personale dei comuni facenti parte dell'unione.

DECRETO-LEGGE 9 giugno 2021, n. 80

Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia.

IL P.I.A.O.

Piano Integrato Attività Organizzative

Piano integrato di attività e organizzazione

1. Per assicurare la **qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso**, le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, **con più di cinquanta dipendenti**, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il **Piano integrato di attività e organizzazione**, di seguito denominato Piano, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190.

2. Il **Piano ha durata triennale**, viene aggiornato annualmente e definisce:

a) gli **obiettivi programmatici e strategici della performance** secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;

b) la strategia di gestione del **capitale umano** e di **sviluppo organizzativo**, anche mediante il ricorso al **lavoro agile**, e gli **obiettivi formativi annuali e pluriennali**, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;

Piano integrato di attività e organizzazione

c) compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al **piano triennale dei fabbisogni di personale**, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, **gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne**, prevedendo, oltre alle forme di **reclutamento ordinario**, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle **progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse**, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali.

Piano integrato di attività e organizzazione

d) gli strumenti e le fasi per giungere alla **piena trasparenza (dei risultati) dell'attività** e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere **gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione**, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione;

Piano integrato di attività e organizzazione

- e) **l'elenco delle procedure da semplificare** e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;
- f) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la **piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;**
- g) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della **parità di genere**, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.

Piano integrato di attività e organizzazione

3. Il Piano definisce le modalità di **monitoraggio degli esiti**, con **cadenza periodica**, inclusi gli **impatti sugli utenti**, anche attraverso rilevazioni della **soddisfazione** degli utenti stessi mediante gli strumenti di cui al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, nonché le modalità di monitoraggio dei procedimenti attivati ai sensi del decreto legislativo 20 dicembre 2009, n. 198.

4. Le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1 del presente articolo **pubblicano** il Piano e i relativi aggiornamenti **entro il 31 gennaio di ogni anno** nel proprio sito internet istituzionale e li inviano al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri per la pubblicazione sul relativo portale.

Piano integrato di attività e organizzazione

5. ~~Entro sessanta giorni dall'entrata in vigore del presente decreto,~~
Entro il 31 marzo 2022 entro il 30 giugno 2022* con uno o più decreti del Presidente della Repubblica, adottati ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, **sono individuati e abrogati gli adempimenti relativi ai piani assorbiti da quello di cui al presente articolo.**

*) così modificato con il decreto legge 36/2022

Piano integrato di attività e organizzazione

6. Entro il medesimo termine di cui al comma 4, ~~il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri,~~ **con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione** previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, ~~adotta~~ è **adottato** un **Piano tipo**, quale strumento di supporto alle amministrazioni di cui al comma 1. Nel Piano tipo sono definite modalità semplificate per l'adozione del Piano di cui al comma 1 da parte delle amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti.

6-bis*. In sede di prima applicazione il Piano è adottato entro il ~~30 aprile 2022~~ **30 giugno 2022**** e fino al predetto termine, non si applicano le sanzioni previste dalle seguenti disposizioni:

a) articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;

b) articolo 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124;

c) articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.»;

**) comma aggiunto dal DECRETO-LEGGE 30 dicembre 2021 , n. 228*

****) modificato con il DECRETO-LEGGE 30 aprile 2022, n. 36*

IL NUOVO DPR

schema di d.p.r. approvato In CDM il 26

MAGGIO 2022

ART. 1

Individuazione di adempimenti assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione

1. Ai sensi di quanto previsto dall'articolo 6, comma 1, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, per le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, sono **soppressi, in quanto assorbiti** nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), gli adempimenti inerenti ai piani di cui alle seguenti disposizioni:

ART. 1

Individuazione di adempimenti assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione

- A. articolo 6, commi 1, 4 (**Piano dei fabbisogni**) e 6, e articoli 60-bis (**Piano delle azioni concrete**) e 60-ter, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
- B. articolo 2, comma 594, lettera a), della legge 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**);
- C. articolo 10, commi 1, lettera a), e 1-ter, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (**Piano della performance**);
- D. articolo 1, commi 5, lettera a) e 60, lettera a), della legge 6 novembre 2012, n. 190 (**Piano di prevenzione della corruzione**);
- E. articolo 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124 (**Piano organizzativo del lavoro agile**);
- F. articolo 48, comma 1, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (**Piani di azioni positive**).

articolo 2, comma 594, lettera a), della legge 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;

Piano della performance

articolo 10, commi 1, lettera a), e 1-ter, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150

articolo 1, commi 5, lettera a) e 60,
lettera a), della legge 6 novembre 2012,
n. 190

Piano di prevenzione della corruzione

articolo 14, comma 1, della legge 7 agosto
2015, n. 124

Piano organizzativo del lavoro agile

P.O.L.A.

Articolo 6 decreto legislativo n.165/2001

Organizzazione **degli uffici e fabbisogni di personale**

1 . L e a m m i n i s t r a z i o n i p u b b l i c h e definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

Articolo 6 decreto legislativo n.165/2001

~~Organizzazione e disciplina degli uffici e dotazioni organiche.~~ **degli uffici e fabbisogni di personale**

2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

Articolo 6 decreto legislativo n.165/2001

Organizzazione e disciplina degli uffici e dotazioni organiche. **degli uffici e fabbisogni di personale**

4. Nelle amministrazioni statali, il piano di cui al comma 2, adottato annualmente dall'organo di vertice, è approvato, anche per le finalità di cui all'articolo 35, comma 4, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato, si propone ^{Art.6.} del Ministro competente, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

Articolo 6 decreto legislativo n.165/2001

~~Organizzazione e disciplina degli uffici e dotazioni organiche.~~
degli uffici e fabbisogni di personale

6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo **non possono assumere nuovo personale.**

The image features three large, overlapping circles on a white background. The top circle is red, the bottom-left circle is yellow, and the right circle is blue. Each circle has a thick black outline. The text is centered within the blue circle.

Il piano delle azioni
concrete

Art. 60-bis. Istituzione e attività del Nucleo della Concretezza

articolo aggiunto dall'art. 1, comma 1, legge n. 56 del 2019

1. Ferme le competenze dell'Ispettorato di cui all'articolo 60, comma 6, e dell'Unità per la semplificazione e la qualità della regolazione di cui all'articolo 1, comma 22-bis, del decreto-legge 18 maggio 2006, n. 181, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2006, n. 233, è **istituito, presso il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri, il Nucleo delle azioni concrete di miglioramento dell'efficienza amministrativa, denominato "Nucleo della Concretezza"**.

2. Con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, per la parte relativa alle azioni da effettuare nelle regioni, negli enti strumentali regionali, negli enti del Servizio sanitario regionale e negli enti locali, è approvato il **Piano triennale delle azioni concrete per l'efficienza delle pubbliche amministrazioni, predisposto annualmente dal Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri**. Il Piano contiene:

- a) le azioni dirette a garantire la **corretta applicazione delle disposizioni in materia di organizzazione, funzionamento, trasparenza e digitalizzazione delle pubbliche amministrazioni e la conformità dell'attività amministrativa ai principi di imparzialità e buon andamento;**
- b) le azioni dirette a **implementare l'efficienza delle pubbliche amministrazioni, con indicazione dei tempi per la realizzazione delle azioni correttive;**
- c) l'indicazione delle modalità di svolgimento delle attività del Nucleo della Concretezza nei confronti delle regioni, degli enti strumentali regionali, degli enti del Servizio sanitario regionale e degli enti locali.

Art. 60-bis. Istituzione e attività del Nucleo della Concretezza

articolo aggiunto dall'art. 1, comma 1, legge n. 56 del 2019

3. Il Nucleo della Concretezza assicura ~~la concreta realizzazione delle misure indicate nel Piano di cui al comma 2.~~ A tal fine, in collaborazione con l'Ispettorato di cui all'articolo 60, comma 6, effettua sopralluoghi e visite finalizzati a rilevare lo stato di attuazione delle disposizioni da parte delle pubbliche amministrazioni, nonché le **modalità di organizzazione e di gestione dell'attività amministrativa alla luce dei criteri di efficienza, efficacia ed economicità, proponendo eventuali misure correttive**. Le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie e gli enti pubblici non economici nazionali realizzano le misure correttive entro tempi definiti ~~e comunque nei limiti di quelli indicati nel Piano di cui al comma 2.~~

4. Di ogni sopralluogo e visita è redatto processo verbale, sottoscritto dal rappresentante dell'amministrazione o da un suo delegato, da cui risultano le visite e le rilevazioni eseguite, le richieste avanzate, la documentazione visionata o acquisita, nonché le risposte e i chiarimenti ricevuti. Il verbale contiene anche l'indicazione delle eventuali misure correttive e, per le amministrazioni di cui al terzo periodo del comma 3, del termine entro il quale le stesse devono essere attuate. L'amministrazione, nei tre giorni successivi, può formulare osservazioni e fornire ulteriori documenti.

5. I verbali redatti in occasione di sopralluoghi e visite effettuati in comuni o in altri enti locali sono trasmessi anche al prefetto territorialmente competente.

Art. 60-bis. Istituzione e attività del Nucleo della Concretezza

articolo aggiunto dall'art. 1, comma 1, legge n. 56 del 2019

Istituzione e attività del Nucleo della Concretezza

6. Le pubbliche amministrazioni provvedono alla comunicazione al Nucleo della Concretezza dell'avvenuta attuazione delle misure correttive entro quindici giorni dall'attuazione medesima, fermo restando, per le pubbliche amministrazioni di cui al terzo periodo del comma 3, il rispetto del termine assegnato dal Nucleo medesimo.

7. L'inosservanza del termine assegnato, ai sensi del comma 3, per l'attuazione delle misure correttive rileva ai fini della responsabilità dirigenziale e disciplinare e determina l'iscrizione della pubblica amministrazione inadempiente in un elenco pubblicato nel sito del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri. Entro il 30 giugno di ogni anno, il Dipartimento della funzione pubblica trasmette una relazione sugli esiti dei sopralluoghi e delle visite, con l'evidenziazione dei casi di mancato adeguamento, al Ministro per la pubblica amministrazione, al Ministro dell'interno e alla Corte dei conti. Il Ministro per la pubblica amministrazione trasmette tale relazione alle Camere, ai fini del deferimento alle competenti Commissioni parlamentari.

Art. 60-ter. Collaborazione tra il prefetto e il Nucleo della Concretezza

(articolo aggiunto dall'art. 1, comma 1, legge n. 56 del 2019)

Collaborazione tra il prefetto e il Nucleo della Concretezza

1. Il prefetto può segnalare al Nucleo della Concretezza di cui all'articolo 60-bis, comma 1, eventuali **irregolarità dell'azione amministrativa degli enti locali** e chiederne l'intervento. In tal caso può partecipare ai sopralluoghi e alle visite anche personale della prefettura-ufficio territoriale del Governo richiedente.

The image features a white background with several abstract geometric elements. On the left, there are two vertical yellow dashed lines, a green square outline, and a blue circle. In the upper right, there is a green L-shaped line and a yellow circle. A large orange semi-circle occupies the bottom right portion of the frame. Inside this orange area, the text 'Piano della performance' is written in white. In the lower left, there are four yellow dashed lines of varying lengths and orientations.

Piano della
performance

articolo 10, commi 1, lettera a), e 1-ter, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150

1. Al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, le amministrazioni pubbliche, redigono e pubblicano sul sito istituzionale ogni anno :

a) entro il 31 gennaio, il Piano della performance, documento programmatico triennale, che è definito dall'organo di indirizzo politico-amministrativo in collaborazione con i vertici dell'amministrazione e secondo gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della funzione pubblica ai sensi dell'articolo 3, comma 2, e che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi di cui all'articolo 5, comma 01, lettera b), e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori;

b) un documento, da adottare entro il 30 giugno, la Relazione annuale sulla performance, che è approvata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo e validata dall'Organismo di valutazione ai sensi dell'articolo 14 e che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato.

articolo 10, commi 1, lettera a), e 1-ter, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150

Piano della performance e Relazione sulla performance

1-bis. Per gli enti locali, ferme restando le previsioni di cui all'articolo 169, comma 3-bis, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, la Relazione sulla performance di cui al comma 1, lettera b), può essere unificata al rendiconto della gestione di cui all'articolo 227 del citato decreto legislativo.) 1-ter. Il Piano della performance di cui al comma 1, lettera a), è predisposto a seguito della presentazione alle Camere del documento di economia e finanza, di cui all'articolo 10 della legge 31 dicembre 2009, n. 196. Il Piano delle performance è adottato non oltre il termine di cui al comma 1, lettera a), in coerenza con le note integrative al bilancio di previsione di cui all'articolo 21 della legge 31 dicembre 2009, n. 196, o con il piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio, di cui all'articolo 19 del decreto legislativo 31 maggio 2011, n. 91.)

Piano per la prevenzione della corruzione

articolo 1, comma 5, lettera a)

- 5. Le pubbliche amministrazioni centrali definiscono e trasmettono al Dipartimento della funzione pubblica:
 - a) un piano di prevenzione della corruzione che fornisce una valutazione del diverso livello di esposizione degli uffici al rischio di corruzione e indica gli interventi organizzativi volti a prevenire il medesimo rischio;

articolo 1, comma 60, lettera a)

60. Entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, attraverso intese in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8, comma 1, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, **si definiscono gli adempimenti**, con l'indicazione dei relativi termini, delle regioni e delle province autonome di Trento e di Bolzano e degli enti locali, nonché degli enti pubblici e dei soggetti di diritto privato sottoposti alloro controllo, volti alla piena e sollecita attuazione delle disposizioni della presente legge, con particolare riguardo:

a) alla definizione, da parte di ciascuna amministrazione, del piano triennale di prevenzione della corruzione, a partire da quello relativo agli anni 2013-2015, e alla sua trasmissione alla regione interessata e al Dipartimento della funzione pubblica;

Il piano per il lavoro agile

articolo 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124

Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche

1. Le amministrazioni pubbliche, nei limiti delle risorse di bilancio disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, adottano **misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro. Entro il 31 gennaio di ciascun anno, le amministrazioni pubbliche redigono, sentite le organizzazioni sindacali, il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), quale sezione del documento di cui all'articolo 10, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.**

articolo 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124

Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni
pubbliche

Il POLA individua le modalità attuative del lavoro agile prevedendo, per le **attività che possono essere svolte in modalità agile, che almeno il 60 per cento dei dipendenti possa avvalersene**, garantendo che gli stessi non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera, e definisce, altresì, le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative.

articolo 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124

**Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle
amministrazioni pubbliche**

Il raggiungimento delle predette percentuali è realizzato nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Le economie derivanti dall'applicazione del POLA restano acquisite al bilancio di ciascuna amministrazione pubblica.

Il piano delle azioni positive

DECRETO LEGISLATIVO 11 aprile 2006, n. 198

ARTICOLO 48

AZIONI POSITIVE NELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

1. Ai sensi degli [articoli 1](#), comma 1, lettera c), [7](#), comma 1, e [57](#), comma 1, del [decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165](#), le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'[articolo 42 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165](#) ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse, sentito inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all'[articolo 10](#), e la consigliera o il consigliere nazionale di parità, ovvero il Comitato per le pari opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente, predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'articolo 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.

DECRETO LEGISLATIVO 11 aprile 2006, n. 198

ARTICOLO 48

AZIONI POSITIVE NELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

A tale scopo, in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione. I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale. In caso di mancato adempimento si applica [l'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.](#)

Misure per la valorizzazione del personale e per il riconoscimento del merito

Il nuovo comma 1 bis dell'articolo 52 del d.lgs 165/2001

C.C.N.L. 2019/2021

RELATIVO AL PERSONALE DEL COMPARTO SANITA

The logo for ARAN (Agenzia per la Rappresentanza Negoziale delle Pubbliche Amministrazioni) features the word "aran" in a stylized, lowercase, blue font with a white outline. The letters are bold and have a slightly rounded, modern appearance.

AGENZIA PER LA
RAPPRESENTANZA
NEGOZIALE
DELLE PUBBLICHE
AMMINISTRAZIONI

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

RELATIVO AL PERSONALE DEL COMPARTO SANITA'

TRIENNIO 2019 - 2021

Il giorno **2 novembre 2022** alle ore 15.15, ha avuto luogo, presso la sede dell'Aran, l'incontro tra l'A.Ra.N e le Organizzazioni e Confederazioni sindacali rappresentative del Comparto Sanità.

Il presente contratto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendente da tutte le Aziende ed Enti del comparto.

Il riferimento alle **A.R.P.A** ed alle agenzie, istituti, RSA ed enti del Servizio Sanitario Nazionale è riportato nel testo “Aziende ed Enti”.

1-bis. I dipendenti pubblici, con esclusione dei dirigenti e del personale docente della scuola, delle accademie, dei conservatori e degli istituti assimilati, sono inquadrati in almeno tre distinte aree funzionali. La contrattazione collettiva individua un'ulteriore area per l'inquadramento del personale di elevata qualificazione. Le progressioni all'interno della stessa area avvengono, con modalità stabilite dalla contrattazione collettiva, in funzione delle capacità culturali e professionali e dell'esperienza maturata e secondo principi di selettività, in funzione della qualità dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito. Fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni fra le aree e, negli enti locali, anche fra qualifiche diverse, avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti. In sede di revisione degli ordinamenti professionali, i contratti collettivi nazionali di lavoro di comparto per il periodo 2019-2021 possono definire tabelle di corrispondenza tra vecchi e nuovi inquadramenti, ad esclusione dell'area di cui al secondo periodo, sulla base di requisiti di esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza per almeno cinque anni, anche in deroga al possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso all'area dall'esterno. All'attuazione del presente comma si provvede nei limiti delle risorse destinate ad assunzioni di personale a tempo indeterminato disponibili a legislazione vigente.

Per ricostruire l'istituto delle «progressioni verticali» il legislatore ha voluto preliminarmente agire sul sistema dell'ordinamento professionale attribuendo ai contratti collettivi nazionali per il triennio 2019-2021 il compito di reinquadrare il personale in almeno tre aree funzionali (eliminando le categorie) e prevedere una nuova area denominata «Elevate Qualificazioni».

Sulla base della definizione di queste Aree è possibile prevedere il passaggio, a determinate condizioni, fra le Aree stesse.

Le nuove indicazioni normative quindi ci consegnano un quadro in cui ancora sarà possibile intervenire nella gestione delle risorse umane attraverso due rinnovati istituti:

- **le progressioni economiche all'interno delle aree (p.e.o.)**
- **le progressioni fra aree diverse (progressioni verticali)**

norma madre

per le future progressioni verticali

art. 52 D.Lgs. 30.3.2001, nr. 165 come modificato dall'art. 3 del **D.L. 9.6.2021, nr. 80**, convertito con modificazione nella Legge 6.8.2021, nr. 113

L'articolo 3 del D.L. 80/2021 ha sostituito integralmente l'art. 52 comma 1-bis del d.lgs. 165/2001 che in precedenza prevedeva la possibilità di riservare, in sede di concorso, una percentuale di posti ai dipendenti interni all'Ente. Secondo la nuova normativa, gli Enti dovranno attivare solamente una procedura comparativa. Tale procedura non prevede obbligatoriamente il superamento di prove specifiche, ma si basa sull'esame di un insieme di elementi quali:

- a. valutazioni positive sulla performance attribuite al dipendente nell'ultimo triennio
- b. assenza di procedimenti disciplinari nell'ultimo biennio
- c. possesso di titoli professionali e di studio superiori a quelli richiesti per l'accesso dall'esterno alla stessa posizione
- d. numero e tipologia di incarichi rivestiti (ad esempio incarichi di specifiche responsabilità o di RUP).

Pertanto si adotta il seguente schema:

- a. le **progressioni tra le aree**, cosiddette verticali, possono essere attivate nel tetto massimo del 50% dei posti che l'ente programma di coprire, senza il calcolo di tale tetto all'interno delle singole aree o categorie;
- b. per gli Enti Locali viene stabilito che ci si debba riferire alle qualifiche diverse.

**decade il vincolo concorsuale
in favore di una procedura
comparativa.**

Art. 22 comma 15 D.Lgs 75/2017

15. ((*Per il triennio 2020-2022*)), le pubbliche amministrazioni, al fine di valorizzare le professionalità interne, possono attivare, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno.

Il numero di posti per tali procedure selettive riservate non può superare il *((30 per cento))* di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria. In ogni caso, l'attivazione di dette procedure selettive riservate determina, in relazione al numero di posti individuati, la corrispondente riduzione della percentuale di riserva di posti destinata al personale interno, utilizzabile da ogni amministrazione ai fini delle progressioni tra le aree di cui all'[articolo 52 del decreto legislativo n. 165 del 2001](#).

Tali procedure selettive prevedono prove volte ad accertare la capacità dei candidati di utilizzare e applicare nozioni teoriche per la soluzione di problemi specifici e casi concreti. La **valutazione** positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni, **l'attività svolta** e i risultati conseguiti, nonché **l'eventuale superamento di precedenti procedure selettive**, costituiscono titoli rilevanti ai fini dell'attribuzione dei posti riservati per l'accesso all'area superiore.

Art. 52, comma 1 bis D- Lgs 165/2001

1-bis. I dipendenti pubblici, con esclusione dei dirigenti e del personale docente della scuola, delle accademie, dei conservatori e degli istituti assimilati, sono inquadrati in almeno tre distinte aree funzionali. La contrattazione collettiva individua un'ulteriore area per l'inquadramento del personale di elevata qualificazione. Le progressioni all'interno della stessa area avvengono, con modalità stabilite dalla contrattazione collettiva, in funzione delle capacità culturali e professionali e dell'esperienza maturata e secondo principi di selettività, in funzione della qualità dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito. **Fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni** disponibili destinata all'accesso dall'esterno, **le progressioni fra le aree e, negli enti locali, anche fra qualifiche diverse, avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti.**

In sede di revisione degli ordinamenti professionali, i **contratti collettivi nazionali** di lavoro di comparto per il periodo 2019-2021 possono definire tabelle di corrispondenza tra vecchi e nuovi inquadramenti, ad esclusione dell'area di cui al secondo periodo, sulla base di requisiti di esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza per almeno cinque anni, **anche in deroga al possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso all'area dall'esterno.** All'attuazione del presente comma si provvede nei limiti delle risorse destinate ad assunzioni di personale a tempo indeterminato disponibili a legislazione vigente.

C.C.N.L. Sanità Art. 21 Norme di prima applicazione

1. In applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del d.lgs. n. 165/2001, la corrispondenza fra il nuovo ordinamento contrattuale e il previgente sistema di classificazione, è riportata in Tabella F, allegata al presente CCNL.

Ove le Aziende ed Enti, nell'ambito di propri piani triennali dei fabbisogni, rilevino la necessità di copertura di specifici profili, al fine di tener conto dell'esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'Azienda o Ente di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e comunque entro il termine del 30.6.2025, previo confronto ai sensi dell'art. 6, comma 3, lettera n) (Confronto), possono attivare la progressione tra le aree con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio: - in possesso del titolo di studio richiesto per l'area immediatamente superiore ed almeno 5 anni di esperienza professionale maturata nel profilo professionale di appartenenza; - in alternativa il possesso del titolo di studio relativo all'area cui il dipendente è inquadrato ed almeno 10 anni di esperienza professionale maturata nel profilo professionale di appartenenza

Art. 20

Progressione tra le aree

1. In relazione al piano triennale dei fabbisogni, ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis del d.lgs. n. 165/2001, fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni tra un'area e quella immediatamente superiore avvengono tramite procedura selettiva interna unitamente alla comparazione delle valutazioni di performance individuale conseguite dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità, sull'assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti.

Tabella F

Tabella di trasposizione automatica nel nuovo sistema di classificazione professionale

Categoria attuale	Posizione attuale		Area nuova
Ds	Ds6	→	Professionisti della salute e funzionari
	Ds5	→	
	Ds4	→	
	Ds3	→	
	Ds2	→	
	Ds1	→	
D	Ds	→	
	D6	→	
	D5	→	
	D4	→	
	D3	→	
	D2	→	
	D1	→	
C	D	→	
	C5	→	
	C4	→	
	C3	→	
	C2	→	
	C1	→	
Bs	C	→	
	C5	→	
	C4	→	
	C3	→	
	C2	→	
	C1	→	
B	C	→	
	Bs5	→	
	Bs4	→	
	Bs3	→	
	Bs2	→	
	Bs1	→	
A	Bs	→	
	B5	→	
	B4	→	
	B3	→	
	B2	→	
	B1	→	
A	B	→	
	A5	→	
	A4	→	
	A3	→	
	A2	→	
	A1	→	
	A	→	Personale di supporto

- La progressione verticale è una procedura competitiva (comparativa o valutativa) volta al conseguimento di un diverso status giuridico del lavoratore.
- Si tratta di una novazione del rapporto di lavoro in quanto viene modificato il contenuto dell'obbligazione contrattuale che costituisce l'oggetto della prestazione contrattuale.
- Il lavoratore, a seguito del nuovo inquadramento giuridico è tenuto a fornire una prestazione di maggior valore qualitativo rispetto a quella inferiore di precedente inquadramento.
- La fonte di regolazione di questo nuovo istituto è il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi

- Le nuove progressioni verticali possono avvenire solo a determinate condizioni, limiti e modalità e deve essere adottata dall'Ente una specifica disciplina regolamentare. Si evidenzia che le modalità con cui si effettuerà la «valutazione comparativa» rientrano nell'ambito della potestà normativa (e quindi regolamentare)
- La disciplina regolamentare deve essere particolarmente attenta a considerare le modalità con cui effettuare la valutazione comparativa cercando di considerare, quali fra gli elementi imprescindibili previsti dalla norma, possano essere qualificati come requisiti di accesso e quali invece come elementi di valutazione.

Si prevede una fase transitoria in cui i contratti dovranno dare corso a reinquadramenti del personale in servizio **da almeno 5 anni**, anche in deroga al possesso del titolo di studio.

Art. 21

Norme di prima applicazione

1. In applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del d.lgs. n. 165/2001, la corrispondenza fra il nuovo ordinamento contrattuale e il previgente sistema di classificazione, è riportata in Tabella F, allegata al presente CCNL.
2. Ove le Aziende ed Enti, nell'ambito di propri piani triennali dei fabbisogni, rilevino la necessità di copertura di specifici profili, al fine di tener conto dell'esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'Azienda o Ente di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e comunque entro il termine del 30.6.2025, previo confronto ai sensi dell'art. 6, comma 3, lettera n) (Confronto), possono attivare la progressione tra le aree con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio:
 - in possesso del titolo di studio richiesto per l'area immediatamente superiore ed almeno 5 anni di esperienza professionale maturata nel profilo professionale di appartenenza;
 - in alternativa il possesso del titolo di studio relativo all'area cui il dipendente è inquadrato ed almeno 10 anni di esperienza professionale maturata nel profilo professionale di appartenenza.

Quali sono le differenze e gli elementi comuni tra procedura a regime e procedura transitoria per le progressioni verticali?

- Seguendo quanto indicato nel parere A.R.A.N. CFC 81, possiamo rilevare le seguenti differenze.
- **La prima differenza** concerne **i requisiti**:
- **nella procedura transitoria**, dà la possibilità di candidarsi anche a coloro che hanno in possesso del titolo di studio richiesto per l'area immediatamente superiore ed almeno 5 anni di esperienza professionale maturata nel profilo professionale di appartenenza;
- in alternativa il possesso del titolo di studio relativo all'area cui il dipendente è inquadrato ed almeno 10 anni di esperienza professionale maturata nel profilo professionale di appartenenza;

nella procedura a regime, i requisiti sono quelli previsti dall'art. 52, comma 1-bis, del d.lgs. n. 165/2001.

Dipartimento della funzione pubblica

Parere in merito alla disciplina normativa sulle progressioni tra aree

Applicazione dell'articolo 52, comma 1-bis, del d.lgs.
n. 165 del 2001, come modificato dal DL n. 80 del
2021, convertito con L. n. 113 del 2021

È stato chiesto alla funzione pubblica

di offrire elementi di dettaglio rispetto al comma 1-bis dell'art. 52 del d.lgs. n. 165 del 2001, che individua tra i criteri di valutazione posti a base della procedura comparativa per l'accesso all'area superiore anche i "titoli professionali e di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area";

se per l'accesso alla categoria D del comparto funzioni locali sia richiesto un titolo ulteriore rispetto alla laurea e alla laurea specialistica;

se, ove per la ridotta dimensione dell'ente i requisiti per la partecipazione alle procedure comparative in esame siano posseduti da un solo dipendente, sia possibile attivare l'istituto in questione pur in assenza di effettiva comparazione.

Volontà del legislatore è, quindi, quella di ancorare il percorso di crescita per gli interni all'amministrazione ad una serie di parametri rappresentativi del possesso di un livello professionale la cui adeguatezza, in assenza del meccanismo concorsuale, viene assicurata attraverso l'individuazione di una serie di requisiti, anche superiori a quelli richiesti per l'accesso dall'esterno, che rendono attivabile il percorso di sviluppo professionale delineato dalla norma.

Laddove, infatti, nella formulazione precedente della norma, il passaggio tra le aree poteva avvenire solo mediante concorso pubblico usufruendo di un'apposita riserva di posti per il personale interno in possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno, nel testo attuale viene prefigurata una procedura comparativa basata sui parametri di seguito riportati:

- valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio;
- assenza di provvedimenti disciplinari;
- possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno;
- numero e tipologia degli incarichi rivestiti.

Appare chiaro, alla luce del quadro delineato, l'intento del legislatore di **valorizzare gli elementi maggiormente qualificanti che connotano l'excurus professionale**, formativo e comportamentale del dipendente, al fine di rendere esplicito che il ricorso alla procedura comparativa in luogo di quella concorsuale è idonea e parimenti efficace nell'assicurare che la progressione di area e/o categoria o qualifica avvenga a beneficio dei più capaci e meritevoli.

Le stesse amministrazioni precedenti **potranno** programmare il ricorso alla procedura comparativa per la copertura di più elevati fabbisogni professionali **adattandola alle proprie esigenze**, ossia declinando in autonomia con propri atti i titoli e le competenze professionali (a titolo esemplificativo il possesso di abilitazioni professionali non richieste ai fini dell'accesso) nonché i titoli di studio ulteriori rispetto a quelli validi per l'accesso all'area dall'esterno (lauree, master, specializzazioni, dottorati di ricerca, corsi con esame finale) ritenuti maggiormente utili - per l'attinenza con le posizioni da coprire previste dall'ordinamento professionale vigente al proprio interno, sulla base del contratto collettivo di riferimento e con le attività istituzionali affidate - ai fini del superamento della procedura comparativa e funzionali al miglioramento dell'efficienza dell'amministrazione, assegnando - ove possibile - anche il relativo punteggio.

Quindi, anche per le procedure comparative di accesso alla categoria D, l'Ente potrà richiedere il possesso di **titoli ulteriori** rispetto a quelli di accesso previsti in generale dalla contrattazione collettiva purché individuati nell'ambito di un impianto logico-sistematico quale quello sopra descritto.

Per quanto riguarda, poi, la possibilità che si abbia un unico candidato nelle procedure in esame a causa delle ridotte dimensioni dell'Ente, si è dell'avviso che una circostanza organizzativa di carattere oggettivo non possa comportare, di per sé, la disapplicazione di una previsione normativa finalizzata a valorizzare il personale interno e che non contempla in tal senso limitazioni.

Le amministrazioni anche in tali situazioni **potranno dare applicazione** alla norma alla luce di quanto sopra descritto, tenendo presente che la puntuale declinazione a monte dei criteri di valutazione di titoli di studio e di servizio in relazione alle proprie esigenze organizzative e ai propri fabbisogni professionali potrà garantire, in sede applicativa, l'effettività della processo selettivo anche nei casi di potenziale unico candidato. Del resto, una diversa conclusione perseguita in via interpretativa, in assenza di espressa previsioni normative volte ad escludere per tale ipotesi lo svolgimento di procedure comparative prefigurando strumenti compensativi, determinerebbe un effetto contrario allo spirito della norma e ingiustificatamente discriminatorio.

Si ricorda che, ai sensi dell'articolo 22, comma 15, del decreto legislativo n. 75/2017, gli **Enti locali** hanno facoltà di **attivare, fino al 31 dicembre 2022, procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo**, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno, nel limite del **30%** di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come **nuove assunzioni** consentite per la relativa area o categoria.

- In entrambi i casi:
- A- vi è una **procedura** che prevede:
 1. un bando,
 2. una istanza di ammissione alla procedura da parte del dipendente,
 3. un'ammissione alla procedura dopo la verifica dei requisiti,
 4. una fase istruttoria per l'attribuzione dei punteggi,
 5. un ordine di merito finale tra i candidati in base al quale sono individuati coloro che conseguono la progressione verticale;
- B- la progressione **deve essere prevista nel piano dei fabbisogni (oggi confluito nel PIAO)**, con indicazione della famiglia professionale (e, ove possibile, delle posizioni di lavoro più specifiche nell'ambito della famiglia professionale) per la quale si manifesta il fabbisogno;
- C- occorre garantire che una percentuale **almeno pari al 50% del personale reclutato con le ordinarie facoltà assunzionali** sia destinata all'accesso dall'esterno, in base a quanto previsto dall'art. 52 comma 1-bis del d. lgs. n. 165/2001, in coerenza con i principi, anche di rango costituzionale, che regolano l'accesso alla PA.
- **(*) Orientamento applicativo redatto di concerto con il Dipartimento della Funzione Pubblica e la Ragioneria Generale dello Stato**

Le progressioni di cui al presente articolo sono finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art. 1 comma 612 della legge n. 234 del 30 dicembre 2021 (Legge di bilancio 2022) in misura non superiore a Euro **25,50 procapite**, applicato alle unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio al 31/12/2018, a valere su risorse appositamente stanziata a carico dei bilanci delle aziende o degli enti.

Una lettura attenta del testo normativo ci evidenzia che non viene stabilito un tetto massimo per le progressioni verticali, bensì viene indicato un limite minimo da riservare all'accesso dall'esterno delle posizioni disponibili.

Posto questo limite minimo invalicabile, discendente da una lettura ormai consolidata da parte della giurisprudenza, anche costituzionale basata essenzialmente sulla corretta interpretazione dell'art. 97 della Costituzione, si tratta di determinare quale possa essere il limite non superabile del ricorso al nuovo istituto delle progressioni verticali.

Alcuni commentatori indicano, come corretta, una lettura della norma che consideri, ai fini della definizione del tetto da assegnare alle progressioni verticali, anche altri istituti riservatari quali:

- la riserva definita nei concorsi pubblici
- la riserva per il personale militare (anche se trattasi di una categoria riservataria proveniente dall'esterno).

Dovrà essere il piano del fabbisogno triennale delle risorse umane ad effettuare le opportune valutazioni al fine di individuare, per le diverse posizioni, quale degli istituti riservatari applicare.

Esiste altresì un tema, rispetto al limite invalicabile dell'accesso dall'esterno, che merita un approfondimento.

L'art. 52 è silente rispetto a quale sia il riferimento esatto alle «posizioni destinabili» alle progressioni verticali. Nel tempo la giurisprudenza è stata oscillante su questo ambito in relazione alle modifiche normative che si sono susseguite.

- originariamente, la giurisprudenza si era orientata nel considerare che le posizioni destinabili dovevano essere considerate nella loro dimensione di categoria contrattuale e profilo professionale, contribuendo in tal modo ad una sensibile limitazione applicativa dell'istituto
- in vigenza piena della norma transitoria dell'art. 22 del D.lgs. N. 75/2017, per effetto della esplicita chiarezza del testo si invece considerata la sola categoria contrattuale
- nell'attuale silenzio normativo, alcuni esperti tendono a ritenere che l'interpretazione più coerente con le finalità della norma, è quella per cui **ci si debba riferire alla «area contrattuale»** più che al binomio «area-profilo»; questo consentirà infatti all'Amministrazione di poter fare scelte strategiche di valorizzazione professionale rispetto a particolari singoli profili rispetto ad altri.

Il nuovo Ccnl 2019-2021 definisce e modifica la denominazione dei profili professionali, dividendoli in aree: area del personale di supporto, area degli operatori, area degli assistenti, area dei professionisti della salute e dei funzionari, area del personale di elevata qualificazione.

AREA DEL PERSONALE DI SUPPORTO

Fanno parte di quest'area i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono conoscenze per eseguire interventi manuali, tecnici o attività amministrative semplici con l'ausilio di idonee attrezzature e tecnologie.

Ne fanno parte:

Operatore tecnico (per profili professionali del ruolo tecnico)

Coadiutori amministrativi (per il ruolo amministrativo)

AREA DEGLI OPERATORI

Appartengono a quest'area i lavoratori che ricoprono ruoli che richiedono conoscenze tecniche e informatiche di base per lo svolgimento dei compiti assegnati, delle capacità manuali e tecniche specifiche.

Ne fanno parte:

- **Operatori sociosanitari** (per il ruolo sociosanitario); è richiesto il possesso della qualifica di operatore sociosanitario
- **Operatori tecnici specializzati** (per il ruolo tecnico). Ne fanno parte: cuoco, elettricista e idraulico, autista di ambulanza
- **Coadiutore amministrativo senior** (per il ruolo amministrativo)

AREA DEI PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E DEI FUNZIONARI

Appartengono a quest'area i lavoratori strutturalmente inseriti in processi clinici, assistenziali, produttivi, nei sistemi di erogazione di servizi e delle attività per il controllo e protezione dell'ambiente e della prevenzione.

AREA DEGLI ASSISTENTI

Appartengono a quest'area i lavoratori che ricoprono ruoli che richiedono conoscenze teoriche specialistiche di base, buona conoscenza informatica, capacità tecniche elevate per l'espletamento delle attribuzioni e autonomia.

Ne fanno parte:

- Assistente dell'informazione (per il ruolo professionale)
- Assistente informatico (per il ruolo tecnico)
- Assistente tecnico (per il ruolo tecnico)
- Assistente amministrativo (per il ruolo amministrativo)

Ruolo sanitario

- Professioni sanitarie infermieristiche (infermiere e infermiere pediatrico)
- Professione sanitaria ostetrica
- Professioni tecniche sanitarie (tecnico di laboratorio biomedico, di radiologia media, ortopedico, audiometrista, dietista, igienista, ottico, ecc.)
- Professioni sanitarie della riabilitazione (logopedista, ortottista, terapeuta, fisioterapista, educatore, podologo, ecc.)
- Professioni sanitarie della prevenzione (tecnico della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro, assistente sanitario)

Ruolo socio–sanitario

- Assistente sociale

Ruolo tecnico

- Collaboratore tecnico professionale

Ruolo professionale

- Specialista della comunicazione istituzionale
- Specialista nei rapporti con i media – giornalista pubblico

Ruolo amministrativo

- Collaboratore amministrativo – professionale

AREA DEL PERSONALE DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Fanno parte di quest'area i lavoratori che sono già inseriti nei processi produttivi e di erogazione dei servizi, che hanno i requisiti per l'accesso ai profili dell'area dei professionisti della salute e che svolgono funzioni di elevato contenuto professionale e specialistico; che coordinano e gestiscono processi articolati di significativa importanza e responsabilità assicurando la qualità dei servizi e dei risultati.

I requisiti per l'accesso all'area sono:

- **Laurea magistrale** o specialistica associata ad almeno 3 anni di esperienza maturata, con o senza continuità, anche a tempo determinato
- Appartenenza all'area dei professionisti della salute;
- Categoria **D** o **DS** del precedente sistema di classificazione;
- Con incarichi di funzione di media o elevata complessità;

Sistema degli Incarichi

Area	Tipologia incarico	Graduazione
Elevata qualificazione	incarico di posizione	10.000 - 20.000

Area	Tipologia Incarico	Complessità		
		Base	Media	Elevata
Professionisti della salute e dei funzionari	Funzione organizzativa	---	4.000 - 9.500	9.501 - 13.500
	Funzione Professionale	1.000	4.000 - 9.500	9.501 - 13.500
Assistenti	Funzione Professionale	930	1.800	3.000
Operatori	Funzione Professionale	700	1.500	2.000

Decreto-Legge 22 aprile 2023 n. 44

“Disposizioni urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle amministrazioni pubbliche

22-4-2023

GAZZETTA UFFICIALE DE

LEGGI ED ALTRI

DECRETO-LEGGE 22 aprile 2023, n. 44.

Disposizioni urgenti per il rafforzamento della capacità
amministrativa delle amministrazioni pubbliche.

Decreto-Legge 22 aprile 2023 n. 44

“Disposizioni urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle amministrazioni pubbliche

Art. 3. Disposizioni in materia di rafforzamento della capacità amministrativa degli enti territoriali

4. Al fine di potenziare la capacità tecnico-amministrativa delle agenzie regionali per la protezione dell'ambiente (ARPA) interessate dalla **progettazione e dalla realizzazione delle grandi opere**, le stesse possono procedere alla stipulazione di **contratti di lavoro a tempo determinato** in deroga alle disposizioni di cui all'articolo 9, comma 28, primo periodo, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, **nel limite del 100 per cento della spesa sostenuta per le medesime finalità ai sensi del suddetto comma 28**, fermo restando il rispetto dell'equilibrio di bilancio pluriennale asseverato dall'organo di revisione.».

LA NORMA DEROGATA

28. A decorrere dall'anno 2011, le **amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo**, le **agenzie, incluse le Agenzie fiscali** di cui agli *articoli 62, 63 e 64 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300*, e successive modificazioni, **gli enti pubblici non economici**, le **università** e gli **enti pubblici** di cui all'*articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165* e successive modificazioni e integrazioni, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura fermo quanto previsto dagli *articoli 7, comma 6, e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*, **possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009.**

.....

Il mancato rispetto dei limiti di cui al presente comma costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale



GRAZIE PER L'ATTENZIONE
ULDERICO IZZO