

Roma, 14 agosto 2021
Prot.130/21 GDG/mgs

A tutte le strutture
LORO SEDI

OGGETTO: Conversione in legge DL 80/2021 - c.d. "Decreto Reclutamento".

Carissime/i,

il Parlamento ha convertito in legge il DL 80/2021 recante "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia".

Il testo si compone di due titoli: nella prima parte si rafforza la capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni attraverso misure speciali per il reclutamento e modifiche legislative per l'accesso alle aree funzionali dei comparti e all'area della dirigenza, prevedendo nuove modalità di progressione verticale fra le aree riservate al personale interno e nuovi criteri per le progressioni orizzontali; la seconda parte è, invece, dedicata alle misure organizzative per l'attuazione dei progetti nell'ambito delle missioni del PNRR con specifiche norme per l'efficienza della giustizia ordinaria e amministrativa, comprese quelle per il reclutamento degli addetti all'Ufficio per il processo e, più in generale, del personale a supporto delle linee progettuali giustizia del PNRR.

In sede di conversione sono state apportate alcune importanti modifiche rispetto al testo approvato lo scorso 9 giugno che hanno in parte recepito le richieste avanzate dalle OO.SS. con particolare riferimento all'introduzione di nuove procedure volte alla valorizzazione e riconoscimento del merito del personale interno che dovrebbero rendere più agevoli gli sviluppi di carriera.

A tal proposito non possiamo non sottolineare che una delle principali novità riguarda proprio la possibilità che i contratti collettivi di lavoro relativi al triennio 2019/2021 possano definire tabelle di corrispondenza tra vecchi e nuovi inquadramenti allo scopo di valorizzare l'esperienza e la professionalità maturate nell'amministrazione di appartenenza, anche in deroga al possesso del titolo di studio per l'accesso dall'esterno.

Così come l'introduzione di una riserva del 30% destinata al personale già in servizio, in possesso dei titoli e dell'esperienza richiesta ai fini dell'accesso alla dirigenza, fatta salva la percentuale non inferiore al cinquanta per cento dei posti da ricoprire destinata al corso-concorso di formazione bandito dalla Scuola nazionale dell'amministrazione, va nella direzione da noi sempre auspicata di valorizzazione del personale già in servizio.

Le misure semplificate per le procedure concorsuali e la previsione di un rafforzamento degli organici della dell'amministrazione della giustizia compresa la giustizia amministrativa sono

segnali certamente positivi ma non risolutivi della necessità di affrontare l'ormai cronico e diffuso problema delle gravi carenze di organico presenti in tutte le Amministrazioni a causa di decenni di blocchi del turn over e delle assunzioni. Su questo continueremo a vigilare affinché il Governo assuma compiutamente l'impegno di un vero piano di rilancio delle assunzioni di tutte le pubbliche amministrazioni.

Sicuramente utili per l'attuazione del PNRR sono le misure previste per il reclutamento di figure professionali specialistiche a tempo determinato, così come la volontà di non disperdere queste professionalità dando alle amministrazioni interessate la possibilità di individuare una apposita riserva di posti nei bandi di concorso a tempo indeterminato al fine di favorire la stabilizzazione di questo personale.

Come abbiamo più volte sostenuto, la crisi pandemica nella sua drammaticità ha portato alla ribalta l'importanza del lavoro pubblico nel garantire servizi efficienti e di qualità. Il rinnovamento della PA necessita, a nostro avviso, non solo di un rilancio delle capacità assunzionali e della valorizzazione delle professionalità in servizio attraverso la revisione degli ordinamenti professionali, ma anche del miglioramento dei trattamenti economici.

Nella legge di conversione del DL 80/2001, ad esempio, si affida alla contrattazione collettiva la definizione dei criteri e delle modalità utili al superamento del tetto del salario accessorio di cui all'art. 23 – comma 2 – del DLgs 75/2017 compatibilmente con il raggiungimento degli obiettivi di finanza pubblica e nei limiti delle risorse finanziarie destinate a tali finalità. Trattasi certamente di un'opportunità rispetto alla quale però, in una prima fase, il superamento del tetto potrà avvenire nei limiti delle risorse già destinate dalle amministrazioni ai fondi e che sono state finora ritenute indisponibili, in quanto non capienti nei limiti del tetto stesso. E' necessario, allora, per rendere effettivamente esigibile questa norma che vengano individuate, fin dalla stipula dei nuovi contratti, con la prossima legge di bilancio, ulteriori risorse finanziarie aggiuntive.

Per la CISL l'effettiva possibilità di rivedere l'ordinamento professionale, il sistema delle progressioni orizzontali, il sistema indennitario passa attraverso il mantenimento degli impegni assunti dal Governo con la sottoscrizione nel Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e della coesione sociale sottoscritto lo scorso 10 marzo rispetto all'individuazione di ulteriori risorse finanziarie con la legge di Bilancio 2022.

Su questo continueremo a vigilare ed ad incalzare il Governo convinti come siamo che il rinnovamento e il rilancio del lavoro pubblico passino attraverso il dialogo sociale, la contrattazione e la partecipazione, principi questi posti alla base del Patto .

Di seguito si riportano alcuni dei principali contenuti del decreto di che trattasi:

Art. 1 – Reclutamento e conferimento incarichi professionali per l'attuazione del PNRR da parte delle pubbliche amministrazioni

Le amministrazioni titolari di specifici interventi previsti nel PNRR possono assumere personale destinato alla realizzazione degli stessi anche conferendo incarichi professionali, nei limiti degli importi previsti dalle corrispondenti voci di costo del quadro economico del progetto ed in deroga ai tetti di spesa sui contratti flessibili previsti dall'art. 9 comma 28 del DL 78/2010.

Gli Enti possono stipulare contratti di lavoro a tempo determinato o contratti di collaborazione per un periodo complessivo anche superiore a trentasei mesi ma non eccedente la durata di attuazione dei progetti e comunque non oltre il 31 dicembre 2026.

E' ammesso il rinnovo o la proroga, anche per una durata diversa da quella inizialmente prevista, per non più di una volta. Il rinnovo sarà collegato al raggiungimento degli obiettivi intermedi e finali.

Ai contratti di lavoro subordinato a tempo determinato stipulati dalle suddette amministrazioni si applica la riforma di cui all'art. 10 del DL 44/2021 con la valutazione dei titoli per le figure a elevata specializzazione tecnica e la previsione di una sola prova scritta digitale. Le modalità di selezione semplificate possono essere utilizzate anche per le assunzioni a tempo determinato da parte di amministrazioni non interessate all'attuazione del PNRR.

Una modalità speciale di reclutamento è prevista per l'assunzione a tempo determinato delle "alte specializzazioni". Si tratta di profili in possesso di dottorato di ricerca o master universitario di secondo livello, oppure con la laurea magistrale o specialistica ma con esperienze documentate, qualificate e continuative di lavoro subordinato almeno triennali in enti pubblici nazionali ovvero in organismi internazionali o dell'Unione Europea.

Per i profili ordinistici e non ordinistici (ex legge 4/2013) si prevede l'istituzione di uno o più elenchi sul Portale del reclutamento aprendo così alla possibilità di iscriversi per il conferimento di incarichi di collaborazione con contratto di lavoro autonomo, oltre che a professionisti ed esperti, anche ai professionisti non organizzati in ordini e collegi purchè in possesso dell'attestato di qualità e di qualificazione professionale dei servizi rilasciato da una associazione professionale inserita nell'elenco del Ministero dello sviluppo economico o di certificazione secondo Norma Tecnica UNI. Gli elenchi saranno organizzati secondo i requisiti stabiliti con un decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione, previa intesa con la Conferenza Unificata, entro 120 giorni dall'entrata in vigore del DL.

Al fine di rendere l'attribuzione degli incarichi di collaborazione più trasparenti le amministrazioni devono chiamare almeno quattro professionisti o esperti tra quelli iscritti nel relativo elenco in ordine di graduatoria e scegliere a chi attribuire l'incarico sulla base di un colloquio e pubblicare sul proprio sito internet tutte le fasi della procedura.

Inoltre, In sede di conversione del decreto, è stata estesa al 31/12/2022, anziché al 31 dicembre 2021, la possibilità di attivare le procedure di stabilizzazione del personale a tempo determinato previste dall'art. 20 del DLgs 75/2017.

Al fine di evitare di disperdere dopo il 2026 le professionalità acquisite dalle PP.AA. il decreto fissa una riserva del 40% di posti nei concorsi pubblici banditi dalle amministrazioni a favore di chi abbia svolto incarichi a tempo determinato per almeno 36 mesi per lavorare al Pnrr.

Viene esteso a tutte le assunzioni di cui all'art. 1 del decreto la disapplicazione delle norme in materia di ricollocamento del personale in disponibilità.

Infine, per ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego fino al 31 dicembre 2024 le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure di mobilità tra diverse amministrazioni (art. 30 DLgs 165/2001).

Viene modificata la norma che aveva dato origine al concorso per l'assunzione di 2.800 tecnici a tempo determinato per la gestione dei fondi europei per la coesione. La modifica apportata prevede che il bando possa consentire il raddoppio del punteggio per il titolo di studio richiesto per l'accesso, qualora lo stesso sia stato conseguito non oltre quattro anni prima del termine ultimo per la presentazione della domanda di partecipazione alla procedura di reclutamento.

Da ultimo viene disposto che tutti i bandi delle procedure di reclutamento e di mobilità del personale pubblico vengano pubblicate sul portale unico del reclutamento e della mobilità secondo lo schema predisposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica.

Art. 2 - Misure urgenti per esperienze di formazione e lavoro professionalizzanti per giovani nella Pubblica Amministrazione.

Con le modifiche apportate all'art. 2 viene sbloccata una norma del 2015 che prevedeva la possibilità per le PP.AA. di stipulare contratti di apprendistato. Viene infatti previsto che anche nelle more della disciplina dei rispettivi contratti collettivi nazionali le amministrazioni pubbliche possono attivare specifici progetti di formazione e lavoro, attraverso contratti di apprendistato, di competenze di base trasversali nonché per l'orientamento professionale di diplomati e di studenti universitari.

Art. 3 – commi 1 e 2: Misure per la valorizzazione e il riconoscimento del merito

Con l'articolo in questione viene riscritto l'art. 52 del DLgs 165/2001 con le seguenti modifiche:

- i dipendenti pubblici sono inquadrati in almeno tre distinte aree funzionali (esclusi i dirigenti e personale docente della scuola, delle accademie, conservatori e istituti assimilati);
- in sede di contrattazione collettiva vengono definite caratteristiche e contenuti di una nuova area di inquadramento del personale di elevata qualificazione;
- la contrattazione collettiva definisce le modalità in cui avvengono le progressioni all'interno della stessa area in funzione delle capacità culturali, professionali, 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:
- le progressioni tra le aree, fatta salva la riserva del 50% delle posizioni disponibili destinata all'esterno, e negli enti locali anche fra qualifiche differenti, avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso dei 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 2019/21, possono definire tabelle di corrispondenza tra vecchi e nuovi inquadramenti, ad esclusione dell'area istituita per l'inquadramento del personale di elevata qualificazione, sulla base dei 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;
- viene prevista la possibilità, secondo criteri e modalità da definire nell'ambito dei contratti collettivi nazionali di lavoro e nei limiti delle risorse finanziarie destinate a tale finalità, di superamento dei limiti di spesa di cui all'art. 23 – comma 2 – del DLgs n. 75/2017.

Accesso alla dirigenza – comma 3 e seguenti

Vengono dettate disposizioni per l'accesso all'area della dirigenza pubblica ed in particolare, introducendo i nuovi commi 1/bis e 1/ter all'art. 28 del DLgs 165/2001, si conferma che, fatta salva la percentuale non inferiore al 50% dei posti da ricoprire destinata al corso-concorso di formazione bandito dalla SNA (Scuola Nazionale dell'Amministrazione), una quota non inferiore al 30% dei posti residui disponibili sulla base delle facoltà assunzionali autorizzate è riservata al personale in servizio a tempo indeterminato, in possesso dei titoli di studio previsti a legislazione vigente e che abbia maturato almeno cinque anni di servizio nell'area o categoria apicale.

Una ulteriore quota del 15% viene riservata al personale dirigenziale in servizio a tempi indeterminato che abbia ricoperto o ricopra l'incarico di livello dirigenziale di cui all'art. 19 – comma 6 – del DLgs 165/2001.

Il comma 3/bis prevede, inoltre, che a decorrere dalla data di entrata in vigore della Legge di conversione del DL 80/2021 cessano di avere efficacia le percentuali di cui all'art. 19, comma 5-bis del DLgs n. 165/2001 (percentuale incarichi dirigenziali di prima e seconda fascia).

I commi 3quater e 3 quinquies recano norme volte al superamento del precariato e la salvaguardia dei livelli occupazionali per gli enti locali della Regione Sicilia che hanno dichiarato dissesto finanziario o che hanno fatto ricorso al piano di riequilibrio pluriennale con contestuale accesso al fondo di rotazione autorizzandoli a prorogare fino al 31 dicembre 2021 i contratti a tempo determinato. Per il monitoraggio di tali finalità e per l'individuazione delle soluzioni relative alla stabilizzazione dei rapporti di lavoro viene istituito presso il Dipartimento della funzione pubblica un tavolo tecnico composto dai rappresentanti della Regione Sicilia, dall'ANCI e dal Ministero dell'Economia e delle Finanze.

Il comma 4 riscrive, poi, l'art. 28 del DLgs. 165/2001 stabilendo che l'accesso alla qualifica di dirigente di prima fascia nelle amministrazioni statali, anche ad ordinamento autonomo, e negli enti pubblici non economici avviene per il 50% dei posti, calcolati con riferimento a quelli che si rendono disponibili ogni anno per la cessazione dal servizio dei soggetti incaricati, per concorsi che prevedono prove scritte ed orali finalizzate alla valutazione comparativa, definite secondo metodologie e standard riconosciuti. A tale scopo sono nominati membri di

commissione professionisti esperti nella valutazione dei suddetti ambiti di competenza, senza maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

Con il comma 4/bis si prevede che nelle prove scritte dei concorsi pubblici indetti da Stato, regioni, comuni e dai loro enti strumentali, a tutti i soggetti con disturbi specifici di apprendimento (DSA) viene assicurata la possibilità di sostituire tali prove con un colloquio orale o di utilizzare strumenti compensativi per le difficoltà di lettura, di scrittura e di calcolo, nonché di usufruire di un prolungamento dei tempi stabiliti per lo svolgimento delle medesime prove. Queste misure devono essere esplicitamente previste nei bandi di concorso, pena la nullità degli stessi.

Con il comma 7 e seguenti vengono introdotte modifiche alla disciplina della mobilità volontaria. Il comma 7 dispone, infatti, l'abrogazione del nulla osta preventivamente richiesto all'amministrazione di appartenenza. Il previo assenso permane in caso di posizione dichiarate motivatamente infungibili dall'amministrazione cedente, di personale assunto da meno di tre anni o qualora la mobilità determini una carenza di organico superiore al 20% nella qualifica corrispondente a quella del richiedente. Per il personale delle aziende e degli enti del servizio sanitario nazionale per il quale continua ad essere richiesto il previo assenso dell'amministrazione di appartenenza. E' possibile differire il passaggio diretto del dipendente fino ad un massimo di sessanta giorni dalla ricezione dell'istanza di passaggio diretto ad altra amministrazione.

Norme specifiche vengono dettate per gli enti locali sia in materia di mobilità (art 3 comma 7/bis) che per le selezioni uniche per la formazione di elenchi di idonei all'assunzione nei ruoli dell'amministrazione degli enti locali (art. 3/bis e seguenti). Inoltre con l'art. 3/ter viene data agli enti locali la possibilità di assumere a tempo determinato il personale necessario a garantire l'attuazione del PNRR, nonché l'esercizio delle funzioni di protezione civile, di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale, nel rispetto dei limiti di spesa previsti dalla normativa vigente in materia.

Art. 4 – Formez Pa

Al fine di potenziare gli strumenti di supporto alle amministrazioni nell'attuazione del PNRR l'articolo reca modifiche alla struttura di Formez PA che dovrà fornire assistenza tecnica alle amministrazioni sia per l'attuazione dei progetti sia per il reclutamento delle professionalità necessarie. In particolare viene prevista la modifica della composizione del CdA con l'ingresso di tre rappresentanti di Regioni, Province e Comuni allo scopo di garantire un migliore coordinamento degli interventi a tutti i livelli di governo.

Art. 5 - Scuola nazionale dell'amministrazione

La Scuola nazionale dell'amministrazione (SNA) viene potenziata introducendo la figura del Segretario generale e rafforzando il ruolo del Presidente. Funzione della SNA sarà quella di garantire un'adeguata formazione ai dipendenti pubblici anche attraverso partnership strategiche con altre Università ed enti di alta formazione e ricerca italiani e internazionali.

Art. 6 - Piano integrato di attività ed organizzazione

Per assicurare la qualità e la trasparenza amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi, l'articolo prevede che le amministrazioni con più di 50 dipendenti, entro il 31 dicembre 2021, adottano il Piano integrato di attività ed

organizzazione. Si specifica che deve essere garantita adeguata informazione alle organizzazioni sindacali con riferimento agli strumenti e agli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione del personale interno, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge desti nata alle progressioni di carriera tra le aree e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito.

Art. 7 – Reclutamento del personale nelle amministrazioni assegnatarie di progetti

Per la realizzazione delle attività di coordinamento istituzionale, gestione, attuazione, monitoraggio e controllo del PNRR, entro 30 giorni dall'entrata in vigore del DL 80/2021, il Dipartimento della funzione pubblica indice un concorso pubblico per titoli ed esami, per il reclutamento di un contingente complessivo di 500 unità di personale non dirigenziale a tempo determinato per un periodo anche superiore a trentasei mesi ma non eccedente la durata di completamento del PNRR e comunque non oltre il 31/12/2026, da inquadrare nell'Area III, posizione economica F1, nei profili professionali economico, giuridico, informatico, statistico-matematico, ingegneristico, ingegneristico gestionale. Le graduatorie rimangono efficaci per la durata di attuazione del PNRR e sono oggetto di scorrimento per motivate esigenze di ulteriori 300 unità a valere sulle vigenti facoltà assunzionali.

Il comma 3/bis stabilisce, poi, che le amministrazioni interessate alle assunzioni di cui sopra possono nelle successive procedure di selezione a tempo indeterminato, prevedere nei soli concorsi pubblici per l'accesso all'Area III una riserva di posti in favore del personale assunto ai sensi dell'art. 7 comma 1 del DL 80/2021.

Art. 7/bis: Reclutamento di personale per il Ministero dell'economia e delle finanze

L'articolo, al fine di avviare tempestivamente le procedure di monitoraggio degli interventi del PNRR nonché di attuare la gestione e il coordinamento dello stesso, prevede che il Ministero dell'economia e delle finanze possa bandire per l'anno 2021 apposite procedure concorsuali pubbliche secondo le modalità semplificate di cui all'art. 10 del DL 44/2021, in deroga alle ordinarie procedure di mobilità e conseguentemente ad assumere con contratto a tempo indeterminato, in aggiunta alle vigenti facoltà assunzionali e nei limiti della vigente dotazione organica, un contingente di personale pari a centoquarantacinque unità da inquadrare nel livello iniziale dell'area III del comparto Funzioni Centrali e un contingente di settantacinque unità da inquadrare nell'Area II, posizione economica F2, del comparto Funzioni Centrali da assegnare al Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato.

Art. 8: Reclutamento di personale per le attività di controllo, audit, anticorruzione e trasparenza.

In considerazione delle maggiori responsabilità connesse con le funzioni di supporto ai compiti del PNRR assegnate alle Ragionerie territoriali dello Stato e del sostegno ai competenti uffici del Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato per l'attività di monitoraggio e controllo del PNRR, sono istituite sette posizioni di livello generale destinate alla direzione delle Ragionerie territoriali di Milano, Venezia, Bologna, Roma, Napoli, Bari e Palermo e una posizione di funzione dirigenziale di livello non generale destinata alla Ragioneria territoriale di Roma.

Art. 8/bis: Reclutamento personale presso l'Ispettorato Nazionale del Lavoro per l'attuazione del PNRR per la lotta al lavoro sommerso

Al fine di dare attuazione al Piano nazionale per la lotta al lavoro sommerso previsto dal PNRR, l'Ispettorato nazionale del Lavoro è autorizzato per l'anno 2021, in aggiunta alle vigenti facoltà assunzionali, a bandire apposite procedure concorsuali pubbliche da espletare secondo le procedure semplificate di cui all'art. 10 del DL 44/2021, senza previo esperimento delle procedure di mobilità e conseguentemente ad assumere, con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, nei limiti della vigente dotazione organica, un contingente di personale con profilo "ispettivo" e "amministrativo" pari a 184 unità da inquadrare nell'Area III, posizione economica F1, del comparto Funzioni centrali.

Art. 9 – Conferimento incarichi di collaborazione per il supporto ai procedimenti amministrativi connessi all'attuazione del PNRR

Con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, adottato di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, con il Ministro per gli Affari regionali e il Ministro per il Sud, previa intesa in sede di Conferenza unificata sono ripartite risorse finanziarie nel limite massimo di euro 38.800.000 per l'anno 2021, di euro 106.800.000 per ciascuno degli anni 2022 e 2023 e di euro 67.900.000 per l'anno 2024 per il conferimento da parte di regioni ed enti locali di incarichi di collaborazione a professionisti ed esperti nel numero massimo di mille unità per il supporto ai predetti enti nella gestione delle procedure complesse.

Art. 10: Reclutamento di personale presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri per l'attuazione del PNRR per l'innovazione e la transizione digitale e rafforzamento dell'Agenzia per l'Italia digitale.

Al fine di attuare gli interventi di digitalizzazione, innovazione e sicurezza nella pubblica amministrazione presso la struttura della Presidenza del Consiglio dei Ministri competente per l'innovazione tecnologica e la transizione digitale, opera fino al 31 dicembre 2021, un apposito contingente massimo di trecentotrentotto unità, composto da esperti in possesso di specifica ed elevata competenza almeno triennale nello sviluppo e gestione di processi complessi di trasformazione tecnologica e digitale, nonché di significativa esperienza almeno triennale in tali materie, ovvero anche da personale non dirigenziale collocato fuori ruolo o in posizione di comando o altra analoga posizione prevista dagli ordinamenti di appartenenza, proveniente da pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1 – comma 2 – del DLgs 165/2001.

L'Agenzia per l'Italia digitale (AgiD) è autorizzata ad assumere con contratto a tempo determinato per un periodo anche superiore a trentasei mesi ma non eccedente la durata di completamento del PNRR e comunque non oltre il 31/12/2026, un contingente massimo di 67 unità dell'Area III, posizione economica F1.

Capo II

Articoli da 11 a 17 – Assunzioni legate alle missioni PNRR: Giustizia e transizione ecologica

L'art. 11, al fine di supportare le linee di progetto ricomprese nel PNRR e, in particolare, per favorire la piena operatività delle strutture organizzative denominate "ufficio per il processo" e assicurare la celere definizione dei procedimenti giudiziari, l'art. 11 comma 1 prevede che il Ministero della Giustizia richieda alla Commissione RIPAM di avviare procedure di reclutamento nel periodo 2021-2024, in due scaglioni, di un contingente massimo di 16.500 unità di addetti all'ufficio per il processo con contratto a tempo determinato della durata massima di due anni e sette mesi per il primo scaglione e di due anni per il secondo.

Al fine, inoltre, di supportare le linee di progetto di competenza della Presidenza del Consiglio dei Ministri ricomprese nel PNRR, per assicurare la celere definizione dei processi pendenti al 31/12/2019 il sistema della Giustizia Amministrativa è autorizzato ad avviare procedure di reclutamento, in due scaglioni, di un contingente massimo di 326 unità di addetti all'ufficio per il processo con contratto di lavoro a tempo determinato, non rinnovabile, della durata massima di due anni e sei mesi. Il Ministero della Giustizia, sentite le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, può stabilire anche in deroga a quanto previsto dalla contrattazione collettiva, particolari forme di organizzazione e di svolgimento della prestazione lavorativa, con riferimento al lavoro agile e alla distribuzione flessibile dell'orario di lavoro.

Art. 13: Reclutamento di personale a tempo determinato per il supporto alle attività progettuali per la giustizia del PNRR

Prevede che al fine di assicurare la piena operatività dell'ufficio per il processo e di supportare le linee di progetto di competenza del Ministero della Giustizia ricomprese nel PNRR, il Ministero della Giustizia richiede alla Commissione RIPAM che può avvalersi di Formez Pa, di avviare le procedure di reclutamento tramite concorso per titoli e prova scritta in relazione a profili professionali non ricompresi tra quelli ordinariamente previsti nell'Amministrazione giudiziaria, nel periodo 2021/2026, con contratto di lavoro a tempo determinato della durata massima di trentasei mesi, con decorrenza non anteriore al 1^a gennaio 2022, per un contingente massimo di 5.410 unità di personale amministrativo non dirigenziale.

Art. 14: Procedura straordinaria di reclutamento

Prevede varie modalità di reclutamento, differenziate a seconda dei profili professionali previsti.

Art. 15: Vincolo di permanenza nella sede e mobilità temporanea

Per il personale assunto ai sensi degli artt. 11 e 13 viene introdotto, tra l'altro, un vincolo di permanenza nella sede di assegnazione per tutta la durata del contratto a tempo determinato. Il personale di che trattasi non può in alcun modo essere comandato, distaccato o assegnato presso altre pubbliche amministrazioni, né essere destinatario di provvedimenti di applicazione endodistruttuale, come previsto dalla contrattazione integrativa. Per la Giustizia ordinaria è fatta salva la mobilità per compensazione, in condizioni di piena neutralità finanziaria previo nulla osta del Ministero della Giustizia.

Art. 16 – Attività di formazione

Il Ministero della Giustizia assicura l'informazione, la formazione e la specializzazione di tutto il personale a tempo determinato assunto ai sensi del presente capo e destinato all'ufficio per il processo della giustizia ordinaria, individuando con decreto del Direttore generale del personale e della formazione specifici percorsi didattici da svolgersi anche per via telematica.

Art. 17 quinquies - Assunzione di personale presso il Ministero della transizione ecologica

Al fine di consentire l'attuazione delle politiche di transizione ecologica anche nell'ambito del PNRR, il Ministero della transizione ecologica è autorizzato ad assumere, a tempo indeterminato, mediante procedure concorsuali pubbliche svolte secondo le modalità semplificate di cui all'art. 10 del DL 44/2021, duecentodiciotto unità di personale non dirigenziale ad elevata specializzazione tecnica da inquadrare nell'Area II, in possesso di laurea

specialistica o magistrale. I bandi per le procedure concorsuali definiscono i titoli, valorizzando l'esperienza lavorativa in materia ambientale nell'ambito della pubblica amministrazione.

Nelle procedure concorsuali il 50% dei posti è riservato a soggetti in possesso dei requisiti di cui al comma 1 che, alla data del 24 giugno, abbiano svolto, alle dipendenze di società a partecipazione pubblica attività di supporto tecnico specialistico e operativo in materia ambientale presso il "Ministero dell'ambiente e della tutela del territorio e del mare" ovvero presso il "Ministero della transizione ecologica" per almeno due anni, anche non continuativi, nel triennio anteriore alla predetta data. Per i candidati in possesso dei requisiti di cui al primo periodo la fase preliminare di valutazione consiste nella verifica dell'attività svolta.

Fraterni saluti.

Il segretario confederale

Ignazio Ganga

