

D.L. N°80 DEL 9 GIUGNO 2021 - 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. (21G00093)

RICHIESTA DI MODIFICHE

Art. 1

Modalità speciali per il reclutamento del personale e il conferimento di incarichi professionali per l'attuazione del PNRR da parte delle amministrazioni pubbliche

Si omettono i Commi da 1. a 17.

Art. 1

Modalità speciali per il reclutamento del personale e il conferimento di incarichi professionali per l'attuazione del PNRR da parte delle amministrazioni pubbliche

Aggiungere dopo il comma 17 dell'articolo 1 il seguente comma:

18 . Le amministrazioni interessate alle speciali procedure di assunzione e reclutamento previste dai comma 1, 3, 5, 15 e 17 di cui al presente articolo assicurano comunque l'informazione preventiva ai soggetti sindacali rappresentativi, ai sensi dell'art.6/1° comma del D.Lgvo n° 165/2001

Motivazione : Le speciali procedure assunzionali nonché gli incarichi di alte professionalità e collaborazioni, previste dall'art. 1 del Decreto approvato, impatteranno in maniera significativa sugli assetti organizzativi e comporteranno rimodulazioni dei piani occupazionali ai sensi della vigente normativa per i commi richiamati. L'informazione preventiva prevista dall'art.6 del D.Lgvo n°165/2001, a prescindere dalle attuali previsioni previste dai CCNL vigenti, appare lo strumento idoneo per consentire eventuali forme di partecipazione delle Organizzazioni Sindacali prima delle scelte da assumere in seno alle amministrazioni interessate.

Art. 2

Misure urgenti per esperienze di formazione e lavoro professionalizzanti per giovani nella pubblica amministrazione

1. Nelle more della attuazione della previsione di cui all'articolo 47, comma 6, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, il Ministro della istruzione, il Ministro della università e della ricerca e il Ministro per le politiche giovanili, previa intesa con la Conferenza Stato-Regioni di cui all'articolo 3 del decreto legislativo n. 281 del 1997, è consentita l'attivazione di specifici progetti di formazione e lavoro nelle pubbliche amministrazioni per l'acquisizione, attraverso contratti di apprendistato di cui agli articoli 44 e 45 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, di competenze di base e trasversali, nonché per l'orientamento professionale da parte di diplomati e di studenti universitari. A tal fine è istituito, a decorrere dall'anno 2021, un apposito fondo presso lo stato di previsione del Ministero dell'economia e delle finanze per il successivo trasferimento al bilancio autonomo della Presidenza del Consiglio dei Ministri, gestito dal Dipartimento della

Art. 2

Misure urgenti per esperienze di formazione e lavoro professionalizzanti per giovani nella pubblica amministrazione

Modificare l'ultimo periodo del 1° comma nel seguente modo:

"A tal fine è istituito, a decorrere dall'anno 2021, un apposito fondo presso lo stato di previsione del Ministero dell'economia e delle finanze per il successivo trasferimento al bilancio autonomo della Presidenza del Consiglio dei Ministri, gestito dal Dipartimento della funzione pubblica, con una dotazione di 1.500.000 per l'anno 2021 e di euro 2.000.000 a decorrere dall'anno 2022 che costituisce limite di spesa.

funzione pubblica, con una dotazione di euro 700.000 per l'anno 2021 e di euro 1.000.000 a decorrere dall'anno 2022 che costituisce limite di spesa.

2. Agli oneri derivanti dal presente articolo, pari a euro 700.000 per l'anno 2021 e a euro 1.000.000 a decorrere dall'anno 2022 si provvede mediante corrispondente riduzione del Fondo per interventi strutturali di politica economica di cui all'articolo 10, comma 5, del decreto legge 29 novembre 2004, n. 282 convertito, con modificazioni, dalla legge 27 dicembre 2004, n. 307.

Art. 3

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

1. All'articolo 52, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 il comma 1-bis, e' sostituito dal seguente:

«1-bis. I dipendenti pubblici, con esclusione dei dirigenti e del personale docente della scuola, delle accademie, conservatori e istituti assimilati, sono inquadrati in almeno tre

Modificare il 2° comma nel seguente modo:

2. Agli oneri derivanti dal presente articolo, pari a euro 1.500.000 per l'anno 2021 e a euro 2.000.000 a decorrere dall'anno 2022 si provvede mediante corrispondente riduzione del Fondo per interventi strutturali di politica economica di cui all'articolo 10, comma 5, del decreto-legge 29 novembre 2004, n. 282 convertito, con modificazioni, dalla legge 27 dicembre 2004, n. 307.

Motivazione: *In considerazione dell'importante strumento innovativo per consentire ai giovani l'ingresso nelle PP.AA. con relativi benefici sui costi complessivi del personale si propone di raddoppiare gli importi stanziati per i contratti di formazione e lavoro e per i percorsi di orientamento professionale previsti dall'articolo*

Art. 3

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

Proposta di modifica in riferimento alla previsione di una nuova area

1° Ipotesi:

Sostituire il comma 1 con il seguente:

1. All'articolo 52, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 il comma 1-bis, e' sostituito dal seguente:

«1-bis. I dipendenti pubblici, con esclusione dei dirigenti e del personale docente della scuola, delle accademie, conservatori e istituti assimilati, sono inquadrati in almeno tre distinte aree funzionali. **La contrattazione dovrà conferire uno specifico rilievo a posizioni e ruoli non dirigenziali per i quali siano richiesti più elevati livelli di autonomia e responsabilità gestionale ed**

distinte aree funzionali. La contrattazione collettiva individua, una ulteriore area per l'inquadramento del personale di elevata qualificazione. Le progressioni all'interno della stessa area avvengono secondo principi di selettività, in funzione delle capacità culturali e professionali, 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 avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni di servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli professionali e di studio superiori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti. All'attuazione del presente comma si provvede nei limiti delle risorse destinate ad assunzioni di personale a tempo indeterminato disponibili a legislazione vigente.».

amministrativa e/o più elevate competenze professionali o specialistiche, attraverso la valorizzazione delle alte professionalità dell'attuale area apicale che abbiano dimostrato maggiori competenze organizzative e gestionali e/o tecnico-specialistiche, a cui siano conferiti incarichi implicanti più elevate responsabilità gestionali ed amministrative o maggiori livelli di autonomia professionale. Le progressioni all'interno della stessa area avvengono secondo principi di selettività, in funzione delle capacità culturali e professionali, 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 avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni di servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari di particolare gravità, sul possesso di titoli professionali e di studio superiori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti. Le specifiche modalità attuative sono rimesse agli istituti di partecipazione sindacale di cui all'art.9 del presente decreto." All'attuazione del presente comma si provvede nei limiti delle risorse destinate ad assunzioni di personale a tempo indeterminato disponibili a legislazione vigente.».

Motivazione:

Le modifiche proposte mirano a sostituire la previsione di istituzione della nuova area con un percorso di valorizzazione, che si pone gli stessi obiettivi ed è già contenuto nell'atto di indirizzo per il rinnovo del CCNL 2019-2021 (parte generale, che meglio consente di cogliere le differenze esistenti fra i diversi comparti. Per quanto attiene alle progressioni fra le aree si ritiene

- che l'assenza di provvedimenti disciplinari debba riguardare esclusivamente le fattispecie più gravi.

- che gli elementi specifici di valutazione vadano ponderati e rappresentati, nell'ambito degli istituti di partecipazione sindacale previsti dai CCNL ai sensi dell'art. 9 del D.Lgvo n°165/2001 nello spirito del Patto e di una rinnovata sinergia tra Organizzazioni Sindacali e parti datoriali per il rilancio del sistema pubblico.

2° Ipotesi, alternativa alla precedente

Aggiungere alla fine del 1° comma il seguente comma:

<p>2. I limiti di spesa relativi al trattamento economico accessorio di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, compatibilmente con il raggiungimento degli obiettivi di finanza pubblica, possono essere superati, secondo</p>	<p>1 bis (D.L. 80/2021).</p> <p>1.bis. In fase di prima applicazione, l'inquadramento nell'area di cui al secondo periodo del comma 1 bis dell'articolo 52 del Decreto Leg.vo 165/2001, così come modificato dal comma precedente del presente decreto legge, si applica prioritariamente per il riconoscimento delle più elevate competenze professionali o specialistiche già maturate dai lavoratori pubblici in seno ai comparti, attraverso la valorizzazione delle alte professionalità dell'attuale area apicale che abbiano dimostrato maggiori competenze organizzative e gestionali e/o tecnico-specialistiche, a cui siano conferiti incarichi implicanti più elevate responsabilità gestionali ed amministrative o maggiori livelli di autonomia professionale. Fino al termine delle procedure di primo inquadramento del presente comma non si tiene conto di quanto previsto dall'ultimo periodo del comma 1 bis dell'articolo 52 del Decreto Legislativo 165/2001 in materia di limiti di risorse per le nuove aree di elevata specializzazione.</p> <p><i>Motivazione: La seconda ipotesi, fatta salva la richiesta di valutazione dei procedimenti disciplinari esclusivamente per le fattispecie più gravi, mantiene inalterato il contenuto del comma 1 bis dell'articolo 52 del 165/2001 (così come modificato dal presente Decreto Legge), e aggiunge un comma allo stesso decreto 80, che disciplina una norma di prima applicazione che consente una valorizzazione immediata delle professionalità esistenti sulla base dei principi indicati trovano collocazione nella nuova area prevista dal comma 1.</i></p> <p><u>Proposta di modifica riferita ai limiti di spesa della contrattazione integrativa</u></p> <p>Modificare il 2° comma nel seguente modo:</p> <p><u>1° Ipotesi:</u> Il comma 2 dell'articolo 23 del Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n.75 è abrogato.</p> <p><u>2° Ipotesi:</u> I limiti di spesa relativi al trattamento economico accessorio di cui all'articolo 23, comma 2, del</p>
--	---

criteri e modalità da definire nell'ambito dei contratti collettivi nazionali di lavoro e nei limiti delle risorse finanziarie destinate a tale finalità'.

3.All'articolo 28, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, dopo il comma 1, sono inseriti i seguenti:

«1-bis. Nelle procedure concorsuali per l'accesso alla dirigenza in aggiunta all'accertamento delle conoscenze delle materie disciplinate dal decreto del Presidente della Repubblica 9 maggio 1994, n. 487, i bandi definiscono le aree di competenza osservate e prevedono la valutazione delle capacità, attitudini e motivazioni individuali, anche attraverso prove, scritte e orali, finalizzate alla loro osservazione e valutazione comparativa, definite secondo metodologie e standard riconosciuti.

1-ter. Fatta salva la percentuale non inferiore al 50 per cento dei posti da ricoprire, destinata al corso-concorso selettivo di

decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, possono essere superati secondo criteri e modalità da definire nell'ambito dei contratti collettivi nazionali di lavoro, prevedendo che Il superamento dei limiti di cui al presente debba assicurare la relativa compatibilità ed equilibrio di bilancio delle amministrazioni interessate.

Motivazione: La formulazione originaria del testo rischia di ingessare nuovamente la gestione del trattamento accessorio. Si ritiene che l'unico vincolo da definire nella Contrattazione Collettiva dei Comparti siano i criteri e le modalità da definire nei CCNL e la compatibilità di bilancio con il relativo equilibrio delle amministrazioni interessate.

Modificare il 3° comma nel seguente modo:

1-ter. Fatta salva la percentuale non inferiore al 50 per cento dei posti da ricoprire, destinata al corso-concorso selettivo di formazione bandito dalla Scuola nazionale dell'amministrazione, ai

formazione bandito dalla Scuola nazionale dell'amministrazione, ai fini di cui al comma 1, una quota non superiore al 30 per cento dei posti residui disponibili sulla base delle facoltà assunzionali autorizzate e' riservata, da ciascuna pubblica amministrazione al personale in servizio a tempo indeterminato, in possesso dei titoli di studio previsti a legislazione vigente e che abbia maturato almeno cinque anni di servizio nell'area o categoria apicale. Il personale di cui al presente comma e' selezionato attraverso procedure comparative bandite dalla Scuola nazionale dell'amministrazione, che tengono conto della valutazione conseguita nell'attività svolta, dei titoli professionali, di studio o di specializzazione ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso alla qualifica dirigenziale, della tipologia e del numero degli incarichi rivestiti con particolare riguardo a quelli inerenti agli incarichi da conferire e sono volte ad assicurare la valutazione delle capacità, attitudini e motivazioni individuali. A tal fine, i bandi definiscono le aree di competenza osservate e prevedono prove scritte e orali di esclusivo carattere esperienziale, finalizzate alla valutazione comparativa e definite secondo metodologie e standard riconosciuti. A questo scopo, sono nominati membri di commissione professionisti esperti nella valutazione delle suddette dimensioni di competenza, senza

fini di cui al comma 1, una quota non inferiore al 70 per cento dei posti residui disponibili sulla base delle facoltà assunzionali autorizzate è riservata, da ciascuna pubblica amministrazione al personale in servizio a tempo indeterminato, in possesso dei titoli di studio previsti a legislazione vigente e che abbia maturato almeno cinque anni di servizio nell'area o categoria apicale attualmente vigente.

Motivazione: Riteniamo necessario consentire al personale in possesso dei requisiti culturali e professionali di avere maggiori possibilità di accesso nelle aree o fasce dirigenziali, innalzando la riserva della percentuale dal 30 al 70%. E' oltremodo necessario chiarire che l'area o categoria apicale di riferimento è quella attualmente vigente, considerando l'eventualità dell'istituzione di una nuova area apicale.

maggiori oneri.».

1quater. Inserire ex novo

4. All'articolo 28-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, dopo il comma 3 e' inserito il seguente: «3-bis. Al fine di assicurare la valutazione delle capacita', attitudini e motivazioni individuali, i concorsi di cui al comma 3 definiscono le aree di competenza osservate e prevedono prove scritte e orali, finalizzate alla valutazione comparativa, definite secondo metodologie e standard riconosciuti. A questo scopo, sono nominati membri di commissione professionisti esperti nella valutazione delle suddette dimensioni di competenza, senza

1-quater: “Prima di dare avvio alle procedure concorsuali per il reclutamento dei dirigenti a qualsiasi titolo le Amministrazioni verificano la presenza, nei propri ruoli, di segretari comunali transitati in forza di disposizioni di legge e individuano, laddove presenti, procedure di selezione per titoli e colloqui appositamente dedicate, a condizione che i predetti abbiano prestato servizio effettivo di ruolo come segretari comunali per almeno tre anni”

Motivazione: La disposizione risponde all'esigenza, evidenziata nella dichiarazione congiunta n. 9 del CCNL relativo al personale dirigenziale dell'Area Funzioni Centrali 2016 – 2018, di rinvenire una soluzione normativa che ponga definitivamente rimedio alla problematica dell'inserimento nella dirigenza dei segretari comunali e provinciali già transitati nei ruoli dei ministeri sulla base di disposizioni di legge, in considerazione dei differenti inquadramenti operati in applicazione delle suddette disposizioni; ciò al fine di rimuovere fattispecie di disparità di trattamento di situazioni identiche, anche tenuto conto della sostanziale equiparazione della figura del segretario comunale a quella dirigenziale. La disposizione non comporta nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica perché il personale interessato andrebbe a ricoprire posizioni dirigenziali rimaste scoperte a seguito dei numerosi pensionamenti, assicurando la funzionalità amministrativa con personale già formato e immediatamente operativo, in maniera coerente con le esigenze delle Pubbliche Amministrazioni in questo particolare momento storico

maggiori oneri.».

5. All'articolo 2, comma 15, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, le parole «31 dicembre 2021» sono sostituite dalle seguenti: «31 agosto 2021».

6. Le disposizioni dei commi 3 e 4 costituiscono principi fondamentali ai sensi dell'articolo 117, terzo comma, della Costituzione. A tal fine la Scuola nazionale dell'amministrazione elabora apposte linee guida d'intesa con la Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo n. 281 del 1997.

7. All'articolo 30, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001,

n. 165, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) le parole «previo assenso dell'amministrazione di appartenenza» sono soppresse;

b) dopo il primo periodo sono inseriti i seguenti: «E' richiesto il previo assenso dell'amministrazione di appartenenza nel caso in cui si tratti di posizioni motivatamente infungibili, di personale assunto da meno di tre anni o qualora la suddetta amministrazione di appartenenza abbia una carenza di organico superiore al 20 per cento nella qualifica corrispondente a quella del

Proposta di modifica del 7° comma:

“..omissis..”

b) dopo il primo periodo sono inseriti i seguenti: “Nel caso in cui si tratti di posizioni motivatamente infungibili, di personale assunto da meno di tre anni o qualora la suddetta amministrazione di appartenenza abbia una carenza di organico superiore al 20 per cento nella qualifica corrispondente a quella del richiedente l'amministrazione interessata potrà esercitare il diniego per un limite temporale di 90 giorni dalla ricezione della richiesta, per l'adozione degli atti necessari alla riorganizzazione degli uffici interessati. Nel caso del personale della sanità, il termine di 90 giorni indicato nel periodo precedente potrà essere posticipato fino a 120 giorni complessivi. Decorsi tali termini il lavoratore può procedere, previa comunicazione formale al passaggio ad altra amministrazione pubblica. Nel corso di tale periodo è facoltà del lavoratore recedere dalla richiesta, fatte salve le eventuali determinazioni già assunte ai sensi del precedente periodo. Gli Enti e le Aziende del SSN sono autorizzate, senza incremento della spesa

richiedente. E' fatta salva la possibilita' di differire, per motivate esigenze organizzative, il passaggio diretto del dipendente fino ad un massimo di sessanta giorni dalla ricezione dell'istanza di passaggio diretto ad altra amministrazione. Le disposizioni di cui ai periodi secondo e terzo non si applicano al personale delle aziende e degli enti del servizio sanitario nazionale, per i quali e' comunque richiesto il previo assenso dell'amministrazione di appartenenza. Al personale della scuola continuano ad applicarsi le disposizioni vigenti in materia.»

si omettono i commi 8. - 10.

Art. 6

Piano integrato di attivita' e organizzazione

1. Per assicurare la qualita' e la trasparenza dell'attivita' amministrativa e migliorare la qualita' dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e

pubblica, alla sostituzione del personale ceduto in mobilità. Al personale della scuola continuano ad applicarsi le disposizioni vigenti in materia.”

Motivazione: Si concorda con l'abrogazione de facto del nulla osta, che però va resa certa per tutti i settori pubblici fatta salva la sola eccezione della scuola in considerazione delle sue peculiarità. Riteniamo che le eccezioni poste, in assenza di ulteriori motivi ostativi previste da ulteriori e specifiche discipline legislative, debbano comunque impegnare l'amministrazione ad adottare le soluzioni del caso entro 90 gg dalla richiesta attraverso politiche di mobilità, assunzione e riorganizzazione dei servizi interessati, fatta eccezione per la Sanità, per la quale è stata ipotizzata la possibilità di posticipare ulteriormente, fino a 120 giorni, il trattenimento in servizio del dipendente. A tale proposito, si rappresenta comunque che, nel Servizio Sanitario Nazionale, la facoltà in capo al lavoratore di sostituire il nulla osta con un preavviso di tre mesi era presente fino al CCNL integrativo del 2001, per poi essere implicitamente abrogata dalla Legge 114/2014 e, poi, formalmente abrogata solo con il CCNL 2018. Il mancato assenso dell'amministrazione di appartenenza, con i possibili differimenti suggeriti nella proposta di modifica, dovrebbe comportare un innalzamento del livello qualitativo in materia di organizzazione e benessere organizzativo proprio nell'ottica di salvaguardare la qualità delle risorse umane presenti nelle strutture.

Art. 6

Piano integrato di attivita' e organizzazione

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 piu' di cinquanta dipendenti, entro il 31 dicembre 2021 adottano il Piano integrato di attivita' e organizzazione

.....omissis

Dopo il comma 1. Aggiungere un comma 1.bis:

1 bis. La Contrattazione Collettiva delle Aree e dei Comparti prevista dall'art.40 del D.Lgvo n°165/2001, disciplina le modalità di partecipazione delle rappresentanza sindacali alle decisioni da assumere in seno a ciascuna amministrazione relativamente ai punti a) b) e c) del seguente comma 2., ovvero anche nelle altre amministrazioni comunque chiamate ad attuare i programmi del PNRR.

Motivazione: I piani di organizzazione e delle relative misure che incidono sul rapporto di lavoro non possono essere attuati senza un pieno coinvolgimento delle rappresentanze sindacali, anche alla luce degli intenti rappresentati nel Patto sottoscritto in data 10 marzo . Tale ambito di confronto va comunque esteso a tutte le amministrazioni a prescindere dalla dimensione degli organici.

Si richiama inoltre l'attenzione dell'On.le Ministro sulla attuale vigenza di un cospicuo numero di disposizioni relative alla stabilizzazione – diretta o mediante riserva di posti nei concorsi - del personale precario della PA emanate nel corso degli ultimi anni, alle quali si aggiungeranno le ulteriori disposizioni previste all'articolo 1, comma 3, dello schema di Decreto Legge in esame. Ciò rende di difficile lettura il quadro



complessivo della normativa in materia che potrebbe utilmente essere semplificato e chiarito da una norma di raccordo che, al tempo stesso, estenda le possibilità per le PA di non perdere l'esperienza professionale maturata nei rapporti di lavoro a tempo determinato e flessibili.

Si rappresenta infine l'opportunità di dare un ulteriore riconoscimento a tutti coloro che hanno prestato la propria attività nel periodo di emergenza nazionale COVID - con qualsiasi tipologia di rapporto di lavoro a tempo determinato e flessibile – prevedendo che la stessa costituisca titolo preferenziale nelle procedure per l'assunzione presso le PA e che esima i candidati dalla partecipazione alle prove preselettive.

