

**DISEGNO DI LEGGE PER LA CONVERSIONE IN LEGGE DEL DECRETO-
LEGGE GIUGNO 2021, N. , 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.**

RELAZIONE

L'articolo 1, rubricato “Modalità speciali per il reclutamento e il conferimento di incarichi professionali per l’attuazione del PNRR da parte delle amministrazioni pubbliche” è volto a garantire il rafforzamento della capacità funzionale della pubblica amministrazione e assicurare il necessario supporto alle amministrazioni titolari di interventi previsti nel PNRR.

A tal fine il comma 1 consente alle predette amministrazioni di porre a carico del Piano le spese per il reclutamento di personale specificamente destinato a realizzare i progetti di cui hanno la diretta titolarità di attuazione. Tale reclutamento avviene in deroga ai limiti di spesa di cui all’articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122 e alla dotazione organica. La disposizione prevede, inoltre, che tali spese e quelle relative ai servizi di supporto e consulenza esterni debbano essere oggetto di preventiva verifica da parte dell’Amministrazione centrale titolare dell’intervento di cui all’articolo 8, comma 1, del decreto-legge 31 maggio 2021, n. 77, di concerto con il Dipartimento della ragioneria generale dello Stato - Servizio centrale per il PNRR del Ministero dell’economia e delle finanze. Per tali reclutamenti, come disciplinati ai commi 4 e 5, ciascuna amministrazione, previa verifica dei fabbisogni, individua, in relazione ai progetti di competenza, il personale necessario all’attuazione degli stessi. La disposizione specifica che in caso di verifica negativa le Amministrazioni possono assumere il personale o conferire gli incarichi entro i limiti delle facoltà assunzionali verificate.

Con il comma 2 si stabilisce che le amministrazioni individuate dal comma 1 possono ricorrere alle modalità di assunzione previste dal presente articolo. A tal fine la disposizione deroga alla disciplina generale sulla durata massima dei contratti di lavoro a tempo determinato. La disposizione, infatti, prevede che i contratti di lavoro a tempo determinato e i contratti di collaborazione conferiti per l’attuazione del PNRR possono essere stipulati per un periodo superiore a trentasei mesi e non eccedente la durata di attuazione dei progetti di competenza. Si chiarisce inoltre che i predetti contratti non possono superare le data del 31 dicembre 2026 e che devono indicare, a pena di nullità, il progetto del PNRR al quale è riferita la prestazione lavorativa e possono essere rinnovati o prorogati, anche per una durata diversa da quella iniziale, per non più di una volta. Il mancato conseguimento dei traguardi e obiettivi, intermedi e finali, previsti dal progetto costituisce giusta causa di recesso dell’amministrazione dal contratto ai sensi dell’articolo 2119 del codice civile.

Il comma 3 ha finalità ordinamentale e i suoi effetti sono destinati a dispiegarsi nel medio termine. Con questa norma si vuole evitare la dispersione di competenze acquisite dal personale assunto con contratto di lavoro a tempo determinato in ragione delle esigenze attuative del PNRR. Tale esigenza, peraltro, è in linea con quanto sottolineato dalla Commissione europea nel corso dei negoziati per l’approvazione del PNRR. A tal fine, la disposizione prescrive che le amministrazioni di cui al comma 1 riservino una quota non superiore al 40% dei posti messi a concorso ai dipendenti assunti con contratto a tempo determinato per l’attuazione dei progetti del PNRR, qualora i medesimi dipendenti, alla data di pubblicazione del bando, abbiano prestato servizio per almeno 3

anni. La norma, dunque, vede come destinatari i soggetti che risultano vincitori delle procedure bandite ai sensi del successivo comma, di conseguenza, è destinata a produrre i propri effetti non prima del 2024.

Il comma 4 è volto a prevedere modalità semplificate di reclutamento. In particolare si rinvia all'articolo 10 del DL n. 44/2021 in relazione all'utilizzo del digitale e alla possibilità di decentramento territoriale stabilendo che, in aggiunta alla valutazione dei titoli, le amministrazioni prevedano lo svolgimento di un'unica prova scritta. A parità di punteggio è preferito il candidato più giovane di età.

Al comma 5 si prevede che le amministrazioni possano procedere al reclutamento di professionisti ed esperti necessari all'attuazione dei progetti di competenza. A tal fine la norma dispone che il Dipartimento della funzione pubblica, attraverso il portale del reclutamento di cui all'articolo 3, comma 7, della legge 19 giugno 2019, n. 56, istituisca due elenchi ai quali possono iscriversi:

- professionisti ed esperti per il conferimento di incarichi di collaborazione con contratto di lavoro autonomo di cui all'articolo 7, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (lettera a);
- personale in possesso di un'alta specializzazione per l'assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato (lettera b).

Il comma 6 rinvia a un decreto del Ministro della pubblica amministrazione le modalità per l'istituzione dei predetti elenchi. Il decreto dovrà, inoltre, stabilire le modalità di gestione, l'individuazione dei profili professionali e delle specializzazioni, il limite al cumulo degli incarichi, le modalità di aggiornamento dell'elenco e le modalità semplificate di selezione comparativa e pubblica. Ciascun elenco dovrà essere suddiviso in sezioni corrispondenti alle diverse professioni e specializzazioni e prevedere l'indicazione, da parte dell'iscritto, dell'ambito territoriale di disponibilità all'impiego. La disposizione, inoltre, specifica che tutte le fasi della procedura in esame sono tempestivamente pubblicate sul sito istituzionale di ciascuna amministrazione al fine di assicurare la massima trasparenza.

Il comma 7 è volto a garantire che i professionisti e gli esperti assunti siano in possesso di una comprovata esperienza nei rispettivi ambiti di intervento. Per tale ragione il decreto di cui al comma 6 individua i requisiti minimi per l'iscrizione nell'elenco (almeno cinque anni di permanenza nel relativo albo, collegio o ordine professionale comunque denominato; sussistenza dell'iscrizione al relativo albo, collegio o ordine professionale comunque denominato; non essere in quiescenza).

Il comma 8 stabilisce che il decreto di cui al comma 6 valorizzi gli ulteriori titoli e le esperienze professionali valutabili ai fini dell'attribuzione di punteggio. La procedura per il conferimento degli incarichi di collaborazione prevede che le amministrazioni, sulla base delle professionalità che necessitano acquisire, invitino, in ordine di graduatoria, ma nel rispetto del principio della parità di genere, almeno tre professionisti o esperti tra quelli iscritti nel relativo elenco che dovranno sostenere un colloquio selettivo.

Relativamente all'iscrizione negli elenchi del personale in possesso di un'alta specializzazione, il comma 9 prevede lo svolgimento di procedure idonee svolte ai sensi dell'articolo 10 del DL 44/2021 con previsione della sola prova scritta, le quali danno diritto all'inserimento nei predetti elenchi in ordine di graduatoria.

Il comma 10 definisce la nozione di "alta specializzazione", riconducendola al possesso cumulativo della laurea magistrale o specialistica e di uno dei seguenti titoli: dottorato di ricerca; documentata esperienza professionale continuativa di durata almeno biennale, maturata presso enti e organismi internazionali ovvero presso organismi dell'Unione Europea.

Il comma 11 disciplina le modalità di svolgimento delle procedure di reclutamento relative al personale con contratto a tempo determinato che possono essere organizzate dal Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri ai sensi del comma 3-quinquies dell'articolo 4 del decreto legge 31 agosto 2013, n. 101, anche avvalendosi dell'Associazione Formez PA e del portale del reclutamento di cui all'articolo 3, comma 7, della legge 19 giugno 2019, n. 56. Per incentivare il buon andamento delle procedure competitive di reclutamento, nei

bandi è indicato anche il cronoprogramma relativo alle diverse fasi di svolgimento delle procedure stesse.

Il comma 12 stabilisce che le commissioni esaminatrici delle procedure di cui al presente articolo sono composte nel rispetto del principio della parità di genere, fermo restando l'articolo 57 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

Il comma 13, relativamente al personale di cui alla lettera b) del comma 5, prevede che le unità vengano equiparate al profilo dell'Area III, posizione economica F3, CCNL funzioni centrali, o secondo le tabelle di equivalenza utilizzate per altre aree o altri comparti contrattuali.

Il comma 14 dispone che le amministrazioni possono assumere personale a tempo determinato anche mediante utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti anche di concorsi a tempo determinato, in deroga ai piani triennali dei fabbisogni e alle disposizioni in materia di mobilità di cui agli articoli 34, comma 6 e 34-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

Il comma 15 prevede che ciascuna amministrazione impegnata nell'attuazione degli interventi previsti nel PNRR può conferire gli incarichi dirigenziali di cui all'articolo 8, comma 1, del decreto-legge 31 maggio 2001, n. 77, anche in deroga ai limiti percentuali previsti dall'articolo 19, commi 5-bis e 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 fino a raddoppiarle. In alternativa, le stesse amministrazioni possono conferire in deroga ai limiti percentuali previsti dall'articolo 19, commi 5-bis e 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 gli incarichi di cui all'art. 8, comma 1, del decreto-legge 77 del 2021. Inoltre i medesimi rimangono in vigore fino alla naturale scadenza e comunque non oltre il 31 dicembre 2026.

Al comma 17 si prevede che, per la realizzazione degli investimenti di cui hanno la titolarità diretta dell'attuazione, le disposizioni contenute nel presente articolo si applicano, con la procedura di cui al comma 1, anche alle pubbliche amministrazioni titolari di progetti finanziati esclusivamente a carico del PNC limitatamente agli incarichi di collaborazione necessari all'assistenza tecnica. Fermo restando quanto previsto al comma 1, le restanti disposizioni costituiscono norme di principio per le regioni e gli enti locali.

L'articolo 2, reca, al comma 1, misure urgenti per esperienze di formazione e lavoro professionalizzante per giovani nella pubblica amministrazione. A tal fine viene stabilito che con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, il Ministro dell'istruzione, il Ministro dell'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'attivazione di contratti di apprendistato. A tal fine viene istituito 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.

Il comma 2 dispone in merito alla spesa.

Con riguardo **all'articolo 3** il **comma 1** sostituisce il comma 1-bis dell'articolo 52 del d.lgs. 165/2001. La norma prevede che il personale sia inquadrato in almeno tre distinte aree funzionali e rimette alla contrattazione collettiva l'individuazione di un'ulteriore area per l'inquadramento del personale di elevata qualificazione. Si stabiliscono, inoltre, le modalità per le progressioni all'interno della stessa area e fra le aree. Con riferimento alle progressioni fra le aree, la novella al comma 1-bis dell'articolo 52 del d.lgs. 165/2001 prevede l'espletamento di una 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 ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area, nonché sul numero e tipologia degli incarichi rivestiti. L'attuazione della presente disposizione avviene nei limiti delle risorse destinate ad assunzioni di personale a tempo indeterminato disponibili a legislazione vigente.

Il comma 2 prevede che il limite di spesa relativo al trattamento economico accessorio può essere superato compatibilmente con il raggiungimento degli obiettivi di finanza pubblica e secondo criteri e modalità da definire nell'ambito dei contratti collettivi nazionali nonché nei limiti delle risorse finanziarie destinate a tale finalità.

Il comma 3 ha come finalità la valorizzazione delle competenze acquisite dal personale alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni ai fini dell'accesso alla qualifica dirigenziale, individuando dei principi di carattere generale validi anche per regioni ed enti locali secondo i rispettivi ambiti di competenza legislativa (cfr. comma 6). Per questo motivo, la disposizione interviene a modificare l'articolo 28 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, inserendo, dopo il comma 1, i commi 1-bis e 1-ter. La disposizione cerca di prevenire un approccio eccessivamente nozionistico alle procedure comparative, che attualmente privilegiano l'accertamento delle conoscenze. Per questo, la disposizione punta a stimolare la valutazione delle capacità e delle attitudini dei candidati attraverso due interventi: da un lato, si prescrive che i bandi individuino «aree di competenza»; dall'altro lato, si abilitano le amministrazioni a svolgere l'esame prevedendo anche prove finalizzate alla osservazione e valutazione comparativa, definite secondo metodologie e standard riconosciuti. Nello specifico si prevede che nelle procedure concorsuali per l'accesso alla dirigenza 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. Inoltre si prevede che fino al 30% dei posti resi disponibili venga riservato al personale a tempo indeterminato alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni che abbia prestato servizio per almeno cinque anni nell'area o categoria apicale. Si prescrive che nei concorsi banditi dalla SNA vengano presi in considerazione ed adeguatamente valorizzati i titoli professionali, di studio o di specializzazione ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso alla qualifica dirigenziale, la natura e il numero degli incarichi rivestiti e le valutazioni conseguite. Per l'espletamento delle prove le amministrazioni nominano quali componenti delle commissioni esaminatrici professionisti esperti nella valutazione delle suddette dimensioni di competenza.

Con il comma 4 si estende la disciplina di cui al comma 3, prevista per la modalità di valutazione delle competenze per i dirigenti di seconda fascia, anche a quelli di prima fascia.

Il comma 5 prevede che la sospensione delle modalità di reclutamento previste per i dirigenti di prima fascia dall'articolo 28-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 operi fino al 31 agosto 2021 anziché fino al 31 dicembre 2021.

Il comma 6 stabilisce che 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.

Il comma 7 mira a facilitare la mobilità esterna fra pubbliche amministrazioni, rimuovendo gli ostacoli al passaggio diretto di personale tra amministrazioni diverse. Per questo motivo, la norma interviene sull'articolo 30 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Con la lettera a), si prevede l'eliminazione del nulla osta dell'amministrazione di appartenenza del dipendente che voglia usufruire della mobilità verso un'altra amministrazione. Per questo motivo, viene soppresso all'articolo 30, comma 1, decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, il riferimento al «previo assenso dell'amministrazione di appartenenza». Tuttavia, per evitare un eccessivo indebolimento dell'amministrazione di appartenenza, la lettera b) dispone che quest'ultima debba prestare il proprio assenso nel caso in cui rilevi una carenza di organico superiore al 20 per cento nella qualifica corrispondente a quella del dipendente che intende fruire della mobilità. Per il medesimo fine è fatta salva la possibilità per l'amministrazione di appartenenza di differire, per motivate

esigenze organizzative, il passaggio diretto del dipendente fino ad un massimo di 60 giorni dalla ricezione della richiesta. Le disposizioni introdotte non si applicano al personale delle aziende e degli enti del servizio sanitario nazionale, per il quale è comunque richiesto il previo assenso dell'amministrazione di appartenenza. Al personale della scuola continuano ad applicarsi le disposizioni vigenti in materia.

Comma 8. La proposta del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) riconosce nei dottorati di ricerca una delle leve fondamentali per affrontare le sfide strategiche del Paese, in quanto percorsi di studio idonei all'acquisizione di abilità e competenze trasversali avanzate che corrispondano al fabbisogno del mondo produttivo e della Pubblica amministrazione. In considerazione di ciò, la proposta di modifica legislativa di cui al presente comma è volta a individuare nelle cosiddette "aree CUN", *i.e.* le classificazioni che raggruppano i diversi settori scientifico-disciplinari, gli ambiti disciplinari in relazione ai quali determinare la pertinenza del singolo titolo di dottore di ricerca ai fini della selezione dei candidati dei concorsi pubblici, con riferimento agli specifici profili o livelli di inquadramento individuati nei bandi delle medesime procedure selettive. Tali aree disciplinari sono individuate e aggiornate con uno o più decreti adottati dal Ministro dell'università e della ricerca, su proposta del Consiglio universitario nazionale (CUN), ai sensi dell'articolo 17, comma 99, della legge 15 maggio 1997, n.127. In tal modo, la determinazione dei criteri di valutazione dei titoli di dottore di ricerca nei concorsi pubblici è sottratta alla procedura più complessa di cui al comma 3-*quater* dell'articolo 35 del decreto legislativo n. 165 del 2001, la quale, non avendo più motivo di esistere, è abrogata. Di converso, le pubbliche amministrazioni, quando ritengano di individuare il titolo di dottore di ricerca quale requisito per l'accesso al profilo messo a bando, possono riferirsi ad un dato oggettivo, l'elenco di aree CUN, per collegare la pertinenza del titolo al medesimo profilo messo a bando. Si aggiunge che la presente misura di semplificazione si rende necessaria per favorire le attività di reclutamento della pubblica amministrazione sia in questa fase emergenziale (c.d. procedure di *fast track*) connessa al rafforzamento degli staff in funzione dell'attuazione del PNRR, sia in vista della più ampia riforma del reclutamento della PA, indicato al M1C1.2 MODERNIZZAZIONE DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE, punto 2.1 riforma di accesso e reclutamento.

Al comma 9, la modifica introdotta dalla lettera a) è finalizzata a estendere le finalità dei dottorati, che, ai sensi della vigente disposizione di cui all'articolo 4 della legge n. 210 del 1998, attengono esclusivamente allo svolgimento di attività di ricerca di alta qualificazione, in contesti tradizionalmente accademici. Il presente intervento legislativo si inserisce nella più ampia cornice di riforma dei dottorati di ricerca, che è volta a potenziare e valorizzare il ruolo del più alto grado di formazione esistente in Italia. È, infatti, in corso di elaborazione un nuovo regolamento sui dottorati, che aggiorni e semplifichi i requisiti e le procedure di accreditamento dei corsi, anche nella prospettiva di allineamento dei medesimi ai modelli internazionali. Tale riforma è resa necessaria dalla proposta del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR). In particolare, il Piano conferisce, alla Missione 4 "Istruzione e ricerca", la finalità di rilanciare la crescita, la produttività e la capacità di adattamento alle sfide tecnologiche e ambientali del Paese, focalizzandosi sulle generazioni future. In tale contesto, ancor più in particolare, al M4C1.4 è prevista espressamente la RIFORMA E POTENZIAMENTO DEI DOTTORATI, con la ulteriore declinazione 4.1: Estensione del numero di dottorati di ricerca e dottorati innovativi per la Pubblica Amministrazione e il patrimonio culturale. I due obiettivi fondamentali individuati da tale area tematica di intervento consistono, *inter alia*, da un lato, nel garantire ai giovani, che si iscrivono ai percorsi universitari, la possibilità di acquisire abilità e competenze trasversali avanzate che corrispondano al fabbisogno del mondo produttivo e della Pubblica amministrazione, e, dall'altro, nel rafforzare i sistemi di ricerca e la loro interazione con il mondo delle imprese e delle istituzioni nel perseguimento delle sfide strategiche del Paese. Una delle leve attraverso le quali si prevede di concretizzare tali

obiettivi è individuata, infatti, proprio nel finanziamento dei dottorati innovativi. La valorizzazione di tali percorsi di formazione superiore rientra, inoltre, tra le priorità politiche e istituzionali delineate dall'Atto di indirizzo per il 2021 del Ministro dell'università e della ricerca: il documento si pone l'obiettivo di ripensare i dottorati di ricerca per delineare percorsi di alta formazione che permettano di coniugare al meglio la formazione scientifica con le esigenze del mondo del lavoro, facendo conoscere agli studenti i contesti lavorativi, nei quali potrebbero svilupparsi le loro carriere, con riferimento specifico al settore industriale e alla pubblica amministrazione. L'intervento legislativo in oggetto è volto, pertanto, ad ampliare le finalità formative dei dottorati di ricerca, ai fini della spendibilità del titolo che verrà acquisito nel rispondere alle sollecitazioni provenienti dal mercato del lavoro e, in particolare, dal tessuto produttivo e dall'apparato della pubblica amministrazione. Tali settori necessitano, ormai, di professionalità con alti livelli di specializzazione, idonee a corrispondere al fabbisogno di nuove competenze orientate all'innovazione. L'ampliamento delle finalità dei corsi di dottorato, per l'acquisizione di competenze da spendere anche in ambito extraaccademico, costituisce il presupposto legislativo necessario, per la successiva definizione della disciplina di nuovi requisiti di accreditamento dei corsi di dottorato innovativo, caratterizzati da una dimensione internazionale, interdisciplinare e intersettoriale. Il presente intervento legislativo si rende necessario anche sulla base del parere interlocutorio espresso dal Consiglio di Stato nell'adunanza del 24 maggio 2018, avente a oggetto il precedente tentativo di riforma dei dottorati (schema di decreto concernente "Modifiche al regolamento recante modalità di accreditamento delle sedi e dei corsi di dottorato e criteri per l'istituzione di corsi di dottorato da parte di enti accreditati approvato con decreto ministeriale 8 febbraio 2013, n. 45"): in tale occasione, infatti, l'alto Consesso, a fronte del tentativo di introduzione di una nuova tipologia di "dottorati per la PA" ebbe modo di segnalare l'assenza di una adeguata base legale, che si vorrebbe inserire con la presente proposta normativa.

Con riferimento alle modifiche proposte alla lettera b), si fa presente che esse si rendono necessarie, in considerazione della summenzionata, complessiva riforma del dottorato di ricerca, in ragione dell'intento semplificatorio di sopprimere una eventualità (quella dell'accREDITAMENTO dei corsi di dottorato presso "qualificate istituzioni italiane di formazione e ricerca avanzate") che non ha trovato nella prassi facile applicazione, determinando anzi la necessità che il predetto regolamento detti una disciplina per la individuazione di tali istituzioni, soggetta a difficili regolazione.

Il comma 10 è volto a sostituire la locuzione "formazione alla ricerca", di cui all'articolo 2, comma 5, della legge 21 dicembre 1999, n. 508, con quella di "dottorato di ricerca": la modifica si colloca nell'alveo del percorso, già avviato, teso all'avvicinamento, ferme restando le rispettive peculiarità, del sistema dell'alta formazione artistica, musicale e coreutica, da un lato, a quello universitario, dall'altro, nell'ambito del più ampio sistema della formazione superiore, al quale appartengono sia le istituzioni AFAM sia le istituzioni universitarie. A tal riguardo, un esplicito riferimento ai dottorati di ricerca presso le istituzioni AFAM è contenuto nell'atto di indirizzo politico-istituzionale del Ministro dell'università e della ricerca per il 2021. La modifica in oggetto assume valenza meramente terminologica, in quanto sia i corsi di formazione alla ricerca sia i corsi di dottorato di ricerca costituiscono percorsi di studio e formazione di terzo ciclo, organizzati, rispettivamente, dalle istituzioni AFAM e dalle università: i corsi di formazione alla ricerca corrispondono, pertanto, nel sistema AFAM, ai corsi di dottorato di ricerca universitari. La disposizione è particolarmente urgente poiché, al pari di quella di cui al comma 1, consentirà una migliore sistematizzazione delle tipologie di dottorato nell'ambito della riforma dello stesso che, come detto dianzi, avverrà attraverso una modifica del vigente regolamento n. 45/2013, prevista espressamente nel PNRR (M4C1.4: RIFORMA E POTENZIAMENTO DEI DOTTORATI).

L'**articolo 4**, mira a consentire alla pubblica amministrazione di dotarsi degli strumenti necessari ad affrontare, con adeguatezza e tempestività, il Piano Nazionale di Riforma e Resilienza (PNRR) e consentire il pieno e corretto utilizzo del *Next Generation Eu*. Al comma 1, in particolare, **la lettera a)** interviene sull'articolo 2, del decreto legislativo 25 gennaio 2010, n. 6, ampliando i compiti demandati a FormezPA. Si tratta di un intervento urgente volto a consentire all'Associazione di accompagnare le pubbliche amministrazioni nelle attività connesse all'attuazione del PNRR. Inoltre, viene ampliato l'ambito di competenza di FormezPA in relazione al settore della formazione, che si arricchisce anche del reclutamento (lettera b). A FormezPA, infatti, viene assegnato il compito di predisporre e organizzare, su richiesta delle amministrazioni, le procedure concorsuali di accesso al pubblico impiego, nell'ambito delle direttive impartite dal Dipartimento della funzione pubblica, provvedendo in particolare agli adempimenti necessari per lo svolgimento delle procedure medesime (lettera c). Inoltre, l'Associazione è chiamata a predisporre modelli per l'implementazione di nuove modalità di accesso al pubblico impiego, proprio in relazione alle esigenze connesse all'attuazione dei progetti del PNRR (nuovi numeri 01 e 02 della lettera a) dell'articolo 2, comma 1, del d.lgs. n. 6 del 2010). Infine, si attribuisce a Formez un ruolo centrale nel processo di digitalizzazione dei procedimenti amministrativi, con compiti di supporto e ausilio della pubblica amministrazione (lettera d). Il settore dei servizi e dell'assistenza tecnica (lettera b) dell'articolo 2, comma 1, del d.lgs. n. 6 del 2010) è arricchito dei compiti di supporto al PNRR (lettera e). In particolare, all'Associazione viene attribuita la funzione di sviluppare sia accordi per l'individuazione e la realizzazione dei progetti del PNRR che coinvolgono le pubbliche amministrazioni, anche regionali e locali, sia attività di analisi, studio e ricerca per l'individuazione di processi rapidi per l'utilizzazione delle risorse del PNRR. Un ulteriore ambito di competenza che viene attribuita a Formez PA riguarda l'elaborazione di modelli di utilizzazione di forme di lavoro agile e da remoto, al preciso scopo di migliorare i livelli di efficienza delle amministrazioni per garantire continuità all'erogazione dei servizi rivolti a cittadini e imprese (lettera f). Si tratta, pertanto, di analizzare ed individuare soluzioni che coniughino la modalità di lavoro flessibile alle tecnologie digitali, per un crescente miglioramento delle prestazioni rese dalla pubblica amministrazione. Obiettivo, questo, che costituisce uno snodo imprescindibile per la realizzazione degli obiettivi del Piano. (lettera g).

L'introduzione di compiti così diversi da quelli attuali comporta necessariamente l'individuazione di una nuova *governance* dell'Associazione, in grado di soddisfare le aspettative sottese all'intervento normativo (lettera h). Conseguentemente, il comma 2 prevede che, a decorrere dall'entrata in vigore del decreto il direttore generale di Formez PA, decade.

Il comma 3 contiene la clausola di invarianza finanziaria e la previsione che il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri provvede alla attività di cui al presente articolo con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente.

L'**articolo 5** interviene sulla Scuola nazionale dell'amministrazione, individuandone una nuova *governance* improntata a criteri di carattere più marcatamente manageriale. L'obiettivo è quello di dare maggiore impulso alla formazione della classe dirigente della pubblica amministrazione, anche in vista dell'attuazione del PNRR. Sono, pertanto, introdotte modifiche al decreto legislativo 1° dicembre 2009, n. 178. Il comma 1, alla lettera a), amplia le finalità della Scuola, introducendovi specificamente quelle di promozione e sostegno dell'aggiornamento professionale del personale degli uffici di diretta collaborazione del Ministro; alla lettera b), ne modifica i compiti con precipuo riferimento all'attuazione del PNRR. Sono infatti introdotte, tra i compiti della Scuola, «le attività di ricerca e di studio per l'individuazione di specifiche tipologie di formazione per il personale delle pubbliche amministrazioni preposto proprio allo sviluppo e l'attuazione delle azioni contenute nel PNRR». La lettera c) del medesimo comma 1, incidendo direttamente sulla *governance* della Scuola, introduce un nuovo organo, accanto al Presidente e al Comitato di gestione (lettera d): il Segretario Generale. Viene di conseguenza modificata la disciplina del Presidente della Scuola (lettera e). In primo luogo, vengono ulteriormente innalzati i già qualificati requisiti professionali

richiesti per l'incarico di Presidente. Questi infatti può ora essere scelto tra « *i magistrati amministrativi, ordinari e contabili, tra gli avvocati dello stato o tra professori universitari ordinari in possesso di esperienze professionali maturate anche all'estero e riconosciute in ambito nazionale e internazionale, tra alti dirigenti dello Stato di particolare e comprovata qualificazione o tra altri soggetti parimenti dotati di particolare e comprovata qualificazione professionale, che abbiano diretto per almeno un quinquennio istituzioni pubbliche di alta formazione o ricerca, ovvero per almeno dieci anni, anche non continuativamente, istituzioni private di alta formazione riconosciute dal Ministero dell'università e della ricerca* ». È invece lasciata inalterata la durata del suo incarico (quattro anni) e la limitazione al rinnovo (una sola volta), coordinandola con quella del Segretario Generale. Infine, con riferimento alle funzioni, vengono lasciati al Presidente solamente i compiti di rappresentanza legale e vertice della Scuola, nonché quelli relativi all'attività didattica e scientifica di cui rimane responsabile, come la nomina delle commissioni, la nomina dei docenti e la redazione del programma annuale e triennale, che però ora effettua con l'intesa del Segretario Generale. È poi introdotto un nuovo articolo 8 dedicato alla disciplina del Segretario Generale (lettera f), al quale sono demandati compiti di carattere spiccatamente manageriale. Questi, infatti, deve essere scelto tra « *soggetti di comprovata qualificazione professionale ed esperienza gestionale, almeno quinquennale, maturata nel settore pubblico o privato e nell'organizzazione e gestione di strutture complesse* ». La durata dell'incarico del nuovo Segretario Generale è coordinata con quella del Presidente, quindi anche lui « *dura in carica quattro anni e può essere confermato* », per garantire, da un lato, una sufficiente stabilità nella direzione della Scuola, dall'altro un'adeguata alternanza. Con riferimento alle funzioni, al Segretario generale sono attribuiti alcuni compiti, prima propri del Presidente, di raccordo tra la struttura amministrativa e il Comitato di Gestione, come quello di proporre per l'approvazione il regolamento contabile e finanziario e il bilancio preventivo e consuntivo, nonché quello di nominare i dirigenti. Al Segretario generale sono poi attribuiti compiti più spiccatamente manageriali, come l'elaborazione di strategie di sviluppo dell'attività di formazione della Scuola mediante la progettazione, la programmazione e la realizzazione di attività di partenariato con Università e Istituti di alta formazione nazionale e internazionali e lo sviluppo di accordi tra il mondo imprenditoriale e la Scuola. La lettera i) del comma 1 introduce un nuovo comma 1-bis all'articolo 14 per delineare il trattamento economico del Segretario Generale, articolandolo in una voce retributiva non superiore alla misura massima del trattamento economico fondamentale dei dirigenti preposti a ufficio dirigenziale generale incaricati ai sensi dell'articolo 19 comma 3, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e in un emolumento accessorio stabilito con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, nel rispetto dei principi definiti dall'articolo 24 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e nei limiti della vigente normativa. La lettera i) sostituisce altresì il comma 1 dell'articolo 14 prevedendo che il Presidente, se dipendente di amministrazioni pubbliche, conserva il trattamento economico in godimento. Il trattamento del Presidente è incrementato da un'indennità di carica stabilita con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri o del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, a tale fine delegato, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Restano ferme le attribuzioni del Comitato di gestione, salvo alcune modifiche apportate dalla lettera d) del comma 1 all'articolo 6 del d.lgs. n. 178 del 2009, per coordinarle con la nuova figura del Segretario Generale.

Il comma 2 prevede che, nel termine di trenta giorni dall'entrata in vigore del decreto-legge, la Scuola adegui il regolamento recante l'organizzazione interna e il funzionamento alle nuove disposizioni.

Il comma 3 prevede che all'attuazione del presente articolo la Scuola nazionale dell'amministrazione provvede con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente.

L'articolo 6, ha l'obiettivo di razionalizzare e semplificare i numerosi adempimenti pianificatori previsti a legislazione vigente a carico delle pubbliche amministrazioni. In particolare, si prevede

che venga adottato un solo piano, di durata triennale e aggiornato annualmente, che comprende e assorbe i contenuti dei diversi piani allo stato prescritti a carico delle amministrazioni. La finalità e i contenuti della disposizione restano, quindi, circoscritti alla sola modalità semplificata di configurazione dell'unico Piano integrato. Rimangono, invece, del tutto estranei all'ambito applicativo della disposizione interventi che modificano le competenze assegnate dalle vigenti discipline di settore alle autorità o alle amministrazioni incaricate di impartire indirizzi sulla predisposizione dei piani assorbiti nel piano integrato e di vigilare sulla corretta osservanza delle direttive. Il testo della disposizione chiarisce che le amministrazioni, nell'adozione del Piano integrato, sono tenute e rispettare le discipline settoriali vigenti. Rimangono quindi intatte le funzioni di indirizzo e di vigilanza attribuite a legislazione vigente ad amministrazioni o ad autorità negli ambiti interessati dal piano integrato. Allo stesso modo, sotto il profilo della disciplina sanzionatoria prevista per l'ipotesi di mancata adozione del Piano, è stato esplicitato, al fine di evitare ogni dubbio ermeneutico, che si applicano le previsioni sanzionatorie previste a legislazione vigente in materia di trasparenza e di anticorruzione (ovviamente per il caso di omessa adozione della relativa parte del Piano).

Nello specifico l'articolo mira a razionalizzare la disciplina degli atti di pianificazione strategica del personale progressivamente stratificatisi nel corso degli ultimi anni, con la finalità di permettere alle pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti fra quelle individuate dall'art. 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 di racchiudere in un solo atto tutta la programmazione relativa alla gestione delle risorse umane, per quanto riguarda la valutazione della performance, l'organizzazione e l'allocazione dei dipendenti nei vari uffici, la loro formazione e le modalità di prevenzione della corruzione. La norma impone quindi alle pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di adottare entro il 31 dicembre 2021 un Piano Integrato di attività e organizzazione da aggiornare annualmente, con durata triennale, assorbendo per tale via gli atti di programmazione afferenti alle seguenti materie:

- a) valutazione della performance, assorbendo all'interno del Piano gli obiettivi programmatici e strategici della performance individuati in base ai principi e ai criteri direttivi stabiliti dall'art. 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e contenuti attualmente nel Piano della performance;
- b) strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso allo svolgimento di lavoro in modalità agile (di cui al Piano organizzativo per il lavoro agile - POLA), e formazione del personale, perseguendo l'alfabetizzazione digitale e la crescita culturale dei dipendenti, anche con riguardo al conseguimento di titoli di studio correlati all'ambito d'impiego,
- c) gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne;
- d) criteri, modalità, procedure e termini per il conseguimento degli obiettivi di trasparenza previsti a legislazione vigente e contenuti negli atti di pianificazione previsti dall'art. 1 della legge 6 novembre 2012, n. 190;
- e) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno;
- f) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei portatori di forme di
- g) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere.

Il comma 3, prevede che il Piano stabilisca altresì le modalità di monitoraggio degli esiti della pianificazione anche con riguardo ai livelli di soddisfazione dell'utenza così come individuati in base ai criteri determinati dal decreto legislativo n. 150 del 2009, nonché del monitoraggio dei procedimenti attivati ai sensi del decreto legislativo 20 dicembre 2009, n. 198.

Il comma 4 prevede che le pubbliche amministrazioni destinatarie della norma pubblichino il Piano sui rispettivi siti istituzionali nonché sul portale del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

Il comma 5 rimanda l'individuazione degli adempimenti assorbiti dal Piano ad uno o più regolamenti di delegificazione adottati entro 60 giorni previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281.

Il comma 6 impone al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri di adottare, entro 60 giorni dall'entrata in vigore del provvedimento e previa intesa in Conferenza unificata di cui all'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, un Piano-tipo per agevolare le pubbliche amministrazioni destinatarie nella redazione dei rispettivi Piani, nel quale siano definite altresì le modalità semplificate per l'adozione del Piano per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti.

Infine, il comma 7 prevede – analogamente a quanto accade già ora per gli atti di pianificazione comunque denominati – che alla mancata adozione del Piano consegua l'impossibilità di corrispondere la retribuzione di risultato e che rimangano ferme le sanzioni previste dall'art. 19, comma 5, lettera b), del decreto-legge n. 90 del 2014.

Il comma 8 reca la clausola di neutralità finanziaria.

L'articolo 7, al comma 1 contiene la pianificazione per il reclutamento di 500 unità di personale non dirigenziale da assumere a tempo determinato per un periodo anche superiore a 36 mesi, ma non eccedente la durata di completamento del PNRR e comunque non oltre il 31 dicembre 2026, da inquadrare nell'Area III, posizione economica F1, nei profili professionali economico, giuridico, informatico, statistico-matematico, ingegneristico, ingegneristico gestionale al fine di realizzare le attività di coordinamento istituzionale, gestione, attuazione, monitoraggio e controllo del PNRR.

Nello specifico la norma prevede che il Dipartimento della funzione pubblica avvii le procedure concorsuali entro 30 giorni dall'entrata in vigore del presente decreto legge e rinvia a un successivo decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro dell'Economia e delle Finanze, la ripartizione del personale assunto tra le amministrazioni centrali deputate allo svolgimento delle predette attività come individuate dal medesimo decreto del Presidente del Consiglio dei ministri. In particolare 80 unità, per i profili indicati nella tabella 1, di cui all'allegato IV al presente decreto, vengono assegnate al Ministero dell'economia e delle finanze- Ragioneria generale dello Stato. Con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro dell'economia e delle finanze, si provvede all'individuazione delle amministrazioni di cui all'articolo 8, comma 1, del decreto-legge 31 maggio 2021, n. 77.

Il comma 2 reca disposizioni sull'efficacia e sulla modalità di scorrimento delle graduatorie, mentre il comma 3 stabilisce che le assunzioni sono effettuate in deroga ai limiti di spesa di cui all'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122 e possono essere espletate anche avvalendosi della Commissione per l'attuazione del progetto di riqualificazione delle pubbliche amministrazioni. Tali assunzioni non sono computate ai fini della consistenza della dotazione organica.

Al comma 4 si prevede che per le attività di monitoraggio e rendicontazione del PNRR di cui all'articolo 6, del decreto-legge 31 maggio 2021, n. 77, il Dipartimento della ragioneria generale dello Stato può avvalersi di un contingente di esperti di comprovata qualificazione professionale fino a un importo massimo di euro 50.000 lordi annui per singolo incarico, entro il limite di spesa complessivo di euro 167.000 per l'anno 2021 e di euro 500.000 per ciascuno degli anni 2022, 2023, 2024, 2025 e 2026. Per le restanti amministrazioni di cui al comma 1, al fine di avvalersi di un contingente di esperti di comprovata qualificazione professionale nelle materie oggetto degli interventi del PNRR, nello stato di previsione del Ministero dell'economia e delle finanze è istituito un fondo da ripartire con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro dell'economia e delle finanze con una dotazione di euro 2.668.000 per l'anno 2021 e di euro 8.000.000 per ciascuno degli anni 2022, 2023, 2024, 2025 e 2026. Gli incarichi di cui al presente comma, di importo massimo di 50.000 euro lordi annui per singolo incarico, sono conferiti ai sensi

dell'articolo 7, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e con le modalità di cui all'articolo 1 per la durata massima di trentasei mesi.

Il comma 5, dispone che il Dipartimento della ragioneria generale dello Stato assicura la formazione del personale assunto ai sensi del comma 1.

Al comma 6 si dispone che per l'attuazione delle disposizioni di cui al presente articolo è autorizzata la spesa di euro 12.600.000 per l'anno 2021 e di euro 35.198.000 per gli anni dal 2022 al 2026. Ai relativi oneri si provvede mediante corrispondente riduzione dello stanziamento del Fondo speciale di parte corrente iscritto, ai fini del bilancio triennale 2021 - 2023, nell'ambito del programma «Fondi di riserva e speciali», della missione «Fondi da ripartire» dello stato di previsione del Ministero dell'economia e delle finanze per l'anno 2021, allo scopo parzialmente utilizzando l'accantonamento del medesimo Ministero.

L'**articolo 8**, al comma 1, in ragione delle maggiori responsabilità connesse con le funzioni di supporto ai compiti di audit del PNRR e del sostegno ai competenti uffici del Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato per l'attività di monitoraggio e controllo del PNRR, istituisce sette posizioni dirigenziali di livello generale destinate alla direzione delle Ragionerie territoriali di Milano, Venezia, Bologna, Roma, Napoli, Bari e Palermo, ed una posizione di funzione dirigenziale di livello non generale destinata alla Ragioneria territoriale di Roma, nell'ambito del Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato.

Il comma 2 attribuisce ai succitati direttori delle Ragionerie territoriali dello Stato con funzioni dirigenziali di livello generale il compito di assicurare, negli ambiti territoriali di competenza individuati nella tabella allegata al provvedimento (allegato I), il coordinamento unitario delle attività di cui al comma 1.

Il comma 3 stabilisce che il raccordo con il semestre europeo, in merito ai progressi compiuti nella realizzazione del PNRR, e con il programma nazionale di riforma, viene assicurato dal Ministero dell'economia e delle finanze, per il tramite del Dipartimento del Tesoro, che provvede inoltre a curare i rapporti con la Banca europea per gli investimenti e con altri soggetti per eventuali partecipazioni pubblico-private attivate per l'attuazione del PNRR. Il Dipartimento del Tesoro verifica, altresì, le eventuali proposte di modifica all'accordo di prestito per l'attuazione del piano per la ripresa e la resilienza di cui all'articolo 15 del regolamento (UE) 2021/241 del 12 febbraio 2021. Per tali finalità, si prevede l'istituzione, presso il medesimo Dipartimento, di due posizioni di funzione dirigenziale di livello non generale di consulenza, studio e ricerca.

Al comma 4 dispone che si applicano le disposizioni di cui all'articolo 7, comma 5, del decreto legge 31 maggio 2021, n. 77 in relazione alla riorganizzazione degli uffici del Ministero dell'economia e delle finanze.

Il comma 5 prevede che per l'attuazione delle disposizioni di cui al presente articolo è autorizzata la spesa di euro 941.000 per l'anno 2021 e di euro 2.257.000 a decorrere dal 2022. Ai relativi oneri si provvede mediante corrispondente riduzione dello stanziamento del Fondo speciale di parte corrente iscritto, ai fini del bilancio triennale 2021 - 2023, nell'ambito del programma «Fondi di riserva e speciali», della missione «Fondi da ripartire» dello stato di previsione del Ministero dell'economia e delle finanze per l'anno 2021, allo scopo parzialmente utilizzando l'accantonamento del medesimo Ministero.

L'**articolo 9** al comma 1 stabilisce che le regioni e gli enti locali, tenendo conto del relativo livello di coinvolgimento nei procedimenti amministrativi connessi all'attuazione del PNRR, potranno conferire incarichi di collaborazione a professionisti ed esperti in un numero massimo di 1.000. Si rinvia ad un decreto del Presidente del Consiglio dei ministri adottato su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e con il Ministro per gli affari regionali e le autonomie e con il Ministro per il sud e la coesione territoriale, previa intesa in Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, la ripartizione delle risorse finanziarie.

Al comma 2 si prevede che i reclutamenti di cui al comma 1 sono autorizzati subordinatamente all'approvazione del Piano Nazionale per la Ripresa e la Resilienza da parte della Commissione europea. Ai relativi oneri pari a 20 milioni di euro per l'anno 2021, 55 milioni di euro annui per gli anni 2022 e 2023, 35 milioni di euro per l'anno 2024, si provvede a valere sul Fondo di rotazione per l'attuazione del Next Generation EU-Italia di cui all'articolo 1, comma 1037, della legge 30 dicembre 2020, n. 178, secondo le modalità di cui ai commi da 1038 a 1050 del medesimo articolo 1.

L'**articolo 10**, prevede un contingente di personale a supporto del Dipartimento per la trasformazione digitale chiamato a sostenere la transizione digitale delle amministrazioni centrali e locali. Questo contingente opera fino al 31 dicembre 2026 ed è composto da trecentotrentotto unità. Il contingente è 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'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, al quale si applica la disposizione dell'articolo 17, comma 14, della legge 15 maggio 1997, n. 127, con esclusione del personale docente, educativo, amministrativo, tecnico e ausiliario delle istituzioni scolastiche, nonché del personale delle Forze armate, delle Forze di polizia, del Corpo nazionale dei vigili del fuoco e del Ministero dell'economia e delle finanze. Con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri sono definiti la composizione del contingente e i compensi degli esperti.

In particolare, poi, al comma 2, si prevede, per la selezione degli esperti, una procedura con avviso pubblico, che prevede una fase di valutazione dei titoli e dell'esperienza professionale richiesta e almeno un colloquio che può essere effettuato anche in modalità telematica. Le predette procedure selettive o anche solo singole fasi delle medesime potranno svolgersi anche con modalità telematiche anche automatizzate.

Il comma 3, dispone in merito alla spesa per le esigenze di funzionamento connesse all'attività del contingente di cui al comma 1.

Il comma 4 dispone che l'AgiD è autorizzata ad assumere con contratto di lavoro 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 dicembre 2026, in deroga ai limiti di spesa di cui all'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, e alla dotazione organica, un contingente di personale massimo di 67 unità dell'Area III, posizione economica F1, mediante le procedure di cui all'articolo 1, comma 4, nell'indicato limite di spesa.

Al comma 5 si dispone che i reclutamenti di cui al presente articolo sono autorizzati subordinatamente all'approvazione del Piano Nazionale per la Ripresa e la Resilienza da parte della Commissione europea. Si prevede poi la norma di copertura.

L'**articolo 11**, al comma 1 prevede che, 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 della giustizia ordinaria e di quella amministrativa e assicurare la celere definizione dei procedimenti giudiziari, in deroga a quanto previsto dall'articolo 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, il Ministero della giustizia richiede alla Commissione Interministeriale RIPAM, che può avvalersi di Formez PA, 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 di lavoro a tempo determinato della durata massima di due

anni e sette mesi per il primo scaglione e di due anni per il secondo. Nell'ambito di tale contingente, alla corte di cassazione sono destinati addetti all'ufficio per il processo in numero non superiore a 400, da assegnarsi in virtù di specifico progetto organizzativo del primo presidente della corte di cassazione, con l'obiettivo del contenimento della pendenza nel settore civile e del contenzioso tributario. Al fine di supportare le linee di progetto di competenza della Presidenza del Consiglio dei Ministri ricomprese nel PNRR, e in particolare, per favorire la piena operatività dell'ufficio per il processo amministrativo, la Giustizia amministrativa, per assicurare la celere definizione dei processi pendenti alla data del 31 dicembre 2019, in deroga a quanto previsto dall'articolo 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, è autorizzata ad avviare le 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, così ripartito: 250 unità complessive per i profili di cui al comma 3, lettere a), b) e c), e 76 unità per il profilo di cui al comma 3, lettera d). I contingenti di personale di cui al presente comma non sono computati ai fini della consistenza della dotazione organica rispettivamente del Ministero della giustizia e della Giustizia amministrativa. L'assunzione del personale di cui al presente comma è autorizzata subordinatamente all'approvazione del PNRR da parte del Consiglio dell'Unione europea ai sensi dell'articolo 20, paragrafo 1, del regolamento (UE) 2021/241 del Parlamento europeo e del Consiglio del 12 febbraio 2021.

Il comma 2 stabilisce che gli addetti all'ufficio per il processo siano in possesso del diploma di laurea in giurisprudenza ovvero, per non una quota dei posti a concorso, del diploma di laurea in economia e commercio e scienze politiche o titoli equipollenti o equiparati. La previsione di addetti laureati, oltre che in giurisprudenza, anche in economia e commercio e scienze politiche, consentirà un ingresso di nuove competenze che potrà costituire valido aiuto al giudice, nell'ambito di attività specialistiche.

In deroga a quanto previsto dagli articoli 2, comma 2, 40 e 45 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, la declaratoria del profilo professionale degli addetti all'ufficio per il processo, comprensiva di specifiche e contenuti professionali, è determinata secondo quanto previsto dalla tabella 1, che contiene una completa *job description* di ciascun profilo, con ampi rinvii alla categorizzazione dei codici professionali Istat. Per gli addetti all'ufficio per il processo è previsto l'elevato grado di conoscenze teorico-pratiche del diritto civile e penale, sostanziale e processuale; lo svolgimento di attività di elevato contenuto tecnico-giuridico e l'autonomia operativa nell'ambito di direttive generali.

Per quanto attiene al trattamento economico fondamentale ed accessorio e ad ogni istituto contrattuale, in quanto applicabile, gli addetti all'ufficio per il processo sono equiparati ai profili dell'area III, posizione economica F1. L'amministrazione potrà stabilire, sentite le organizzazioni sindacali, 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.

Il comma 3 individua i profili professionali per le assunzioni da parte della Giustizia amministrativa, ossia funzionari amministrativi, informatici e statistici, nonché assistenti informatici.

Il comma 4 prevede che il servizio a tempo determinato svolto con merito dai funzionari amministrativi possa valere come titolo nei concorsi per magistratura ordinaria; tale servizio equivale altresì ad un anno di tirocinio professionale per l'accesso alla professione di avvocato e di notaio, ad un anno di frequenza dei corsi della scuola di specializzazione per le professioni legali e titolo di preferenza per l'accesso alla magistratura onoraria..

Il comma 5, ad integrazione del corredo dei benefici di cui al comma 4, stabilisce che l'amministrazione giudiziaria, nelle successive procedure di selezione per il personale a tempo indeterminato, possa prevedere l'attribuzione di un punteggio aggiuntivo in favore dei candidati in possesso dell'attestazione di servizio prestata con merito. In alternativa all'assegnazione di un punteggio aggiuntivo, nei soli concorsi pubblici per le qualifiche della terza area professionale, sarà possibile per il Ministero della giustizia prevedere una riserva di posti, in misura non superiore al cinquanta per cento. Anche per la giustizia amministrativa si prevede la possibilità, nelle successive procedure di selezione di personale a tempo indeterminato, di attribuire un punteggio aggiuntivo in favore di coloro che abbiano ricevuto un attestato di servizio prestato con merito.

Il comma 6 prevede che le assunzioni sono subordinate all'approvazione del PNRR da parte della Commissione UE.

Il comma 7 indica l'autorizzazione di spesa necessaria per l'attuazione del presente articolo.

L'**articolo 12**, al comma 1, prevede che, con uno più decreti, il Ministro della giustizia, individui i tribunali o le corti di appello alle cui strutture organizzative denominate ufficio per il processo assegnare gli addetti, nonché il numero degli addetti da destinare ad ogni singolo ufficio. La norma stabilisce che il Ministro della giustizia, con uno o più decreti, realizzi la distribuzione degli addetti, stabilendo sia i tribunali o le corti di appello nei cui uffici per il processo assegnare gli addetti, sia l'entità numerica di ogni contingente.

Per la giustizia amministrativa, la norma individua gli uffici giudiziari (8) dove collocare l'Ufficio per il processo con il personale assunto a tempo determinato.

Il comma 2 rinvia, quanto alla disciplina delle modalità di impiego degli addetti all'ufficio del processo, al contenuto dell'allegato II, numero 1, che costituisce parte integrante del presente decreto.

Il comma 3 prescrive che, all'esito dell'assegnazione, il Capo dell'ufficio giudiziario, di concerto con il dirigente amministrativo, predisponga un progetto organizzativo che preveda l'utilizzo, all'interno delle strutture denominate ufficio per il processo, degli addetti selezionati in modo da valorizzare il loro apporto all'attività giudiziaria. In coordinamento funzionale rispetto al piano di distribuzione degli addetti, delineato dai commi che precedono, la disposizione assegna al Capo dell'Ufficio di destinazione, di concerto con il dirigente amministrativo, la predisposizione del progetto organizzativo riguardante le specifiche modalità di utilizzo degli addetti all'interno delle strutture denominate ufficio per il processo, in modo che venga concretamente valorizzato l'apporto offerto dalle nuove figure ausiliarie all'esercizio dell'attività giudiziaria.

L'**articolo 13** individua le ulteriori figure professionali, distinte sia dagli addetti all'ufficio per il processo sia dai profili previsti in via ordinaria dall'ordinamento, quali risorse umane, anche provviste di competenze non sempre presenti nell'attuale dotazione organica, imprescindibili per la realizzazione delle linee di progetto in tema di digitalizzazione ed edilizia, nonché per coadiuvare le strutture ordinarie nell'assorbimento dei maggiori carichi di lavoro da esitare in conseguenza del *surplus* di produttività garantito, nell'arco temporale 2022-2026, dalla operatività dell'ufficio per il processo nella sua configurazione rafforzata *extra ordinem*.

Il comma 1 specifica espressamente la finalità di questi reclutamenti straordinari ("assicurare la piena operatività dell'ufficio per il processo e [...] supportare le linee di progetto di competenza del Ministero della giustizia ricomprese nel Piano Nazionale per la Ripresa e la Resilienza"), conseguentemente autorizzando l'Amministrazione giudiziaria a richiedere alla Commissione

Interministeriale RIPAM, che può avvalersi di Formez PA, di avviare le procedure assunzionali tramite concorso per titoli e prova scritta, per un contingente massimo di 5.410 unità di personale amministrativo non dirigenziale, che sarà inquadrato in nuovi profili professionali, con contratto di lavoro a tempo determinato della durata massima di trentasei mesi. In ragione della sua strettissima connessione con l'esecuzione del PNRR, il reclutamento in questione deroga esplicitamente a quanto previsto dall'articolo 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche (cosiddetto Testo Unico sul Pubblico Impiego), in tema di limiti e modalità per l'assunzione di personale a tempo determinato.

Il comma 2 illustra la composizione del suddetto contingente di 5.410 unità complessive, individuando i seguenti profili (come detto, funzionali ad un'azione servente rispetto alla definizione delle linee di progetto PNRR e distinte, anche nella denominazione, da quelle ordinariamente previste nei ruoli dell'amministrazione giudiziaria):

- a) tecnico IT senior,
- b) tecnico IT junior,
- c) tecnico di contabilità senior,
- d) tecnico di contabilità junior,
- e) tecnico di edilizia senior,
- f) tecnico di edilizia junior,
- g) tecnico statistico,
- h) tecnico di amministrazione,
- i) analista di organizzazione,
- l) operatore di data entry.

Il comma 3 chiarisce ulteriormente come i nuovi profili professionali siano istituiti in deroga ai principi generali sul rapporto tra fonti statali e fonti contrattuali nel pubblico impiego (in particolare, a quanto statuito dagli articoli 2, comma 2, 40 e 45 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165), privilegiando l'unilateralità dell'intervento statale, in ragione della eccezionalità del Piano di Ripresa e della estrema rigidità dei limiti giuridici, economico-finanziari e temporali entro cui occorre operare. Pertanto, le declaratorie dei profili professionali individuati al comma 2 sono determinate secondo quanto previsto negli Allegati II e III al presente provvedimento. Per le stesse insuperabili ragioni, in deroga alla riserva di competenza della contrattazione collettiva stabilita ordinariamente (ma ricalcandone da presso i presupposti e gli esiti, per evidenti ragioni di omogeneità di trattamento e di buona amministrazione), il trattamento economico fondamentale ed accessorio e ogni istituto contrattuale, sono normativamente equiparati, per quanto applicabile:

- per i profili di cui al comma 2, lettere a), c), e), g), h) e i) (1.660 unità complessive; titolo di studio richiesto per l'accesso: diploma di laurea), ai profili dell'area III, posizione economica F1;
- per i profili di cui al comma 2, lettere b), d) e f) (750 unità complessive; titolo di studio richiesto per l'accesso: diploma di istruzione secondaria di secondo grado - istituto tecnico), ai profili dell'area II, posizione economica F2;
- per il profilo di cui al comma 2, lettera l) (3.000 unità complessive; titolo di studio richiesto per l'accesso: diploma di istruzione secondaria di secondo grado), ai profili dell'area II, posizione economica F1.

L'amministrazione potrà stabilire, sentite le organizzazioni sindacali, 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. Si specifica, alla luce di quanto già chiarito in precedenza, che il reclutamento in questione avviene al di fuori della dotazione organica del personale amministrativo e delle assunzioni già programmate e che la conclusione dei contratti di lavoro è autorizzata ai sensi dell'articolo 36, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, in deroga ai limiti di spesa di cui all'articolo 7, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito con modificazioni dalla legge 30 luglio 2010, n. 122.

Il comma 4 prevede importanti *benefits* per i dipendenti assunti nell'ambito del reclutamento in questione con contratto di lavoro triennale (che però siano sempre rimasti in servizio presso la sede di prima assegnazione), prevedendo che l'amministrazione giudiziaria, nelle proprie successive procedure di selezione per il personale a tempo indeterminato, possa prevedere l'attribuzione in loro favore di un punteggio aggiuntivo per il servizio prestato con merito e debitamente attestato al termine del rapporto di lavoro. Questa disposizione replica un meccanismo premiale già sinora positivamente sperimentato in favore di coloro che abbiano svolto in modo proficuo un tirocinio, a vario titolo, presso gli uffici giudiziari. Per i concorsi indetti da altre amministrazioni dello Stato, la suddetta attestazione può costituire titolo di preferenza a parità di titoli e di merito, a norma dell'articolo 5 del decreto del Presidente della Repubblica 9 maggio 1994, n. 487. In alternativa all'assegnazione di un punteggio aggiuntivo, nei soli concorsi pubblici per le qualifiche della medesima area professionale come equiparata al profilo professionale nel quale è stato prestato servizio, sarà possibile per il Ministero della giustizia prevedere una riserva di posti, in misura non superiore al cinquanta per cento.

Giova osservare come le prospettive di reimpiego del personale assunto a tempo determinato al termine del contratto di lavoro siano un obiettivo non secondario dei finanziamenti NextGenerationUE.

Ai sensi del comma 5, per intuibili ragioni di carattere contabile-finanziario, l'assunzione del personale potrà essere ritualmente effettuata soltanto a seguito della formale approvazione del Piano Nazionale per la Ripresa e la Resilienza da parte delle competenti istituzioni eurounitarie.

Il comma 6 indica l'autorizzazione di spesa necessaria per l'attuazione delle disposizioni dell'articolo.

L'**articolo 14** disciplina le procedure assunzionali, dalle inequivoche connotazioni di eccezionalità, per tutte le unità di personale amministrativo con contratto di lavoro a tempo determinato, da inquadrare nei nuovi profili professionali previsti dagli articoli 11 e 13.

Il comma 1, nel solco della generale riflessione sulla necessità, non rinviabile, di rimodulare le modalità di reclutamento nel pubblico impiego e avuto riguardo alle positive esperienze già maturate in tal senso e validate dalla giurisprudenza amministrativa ("per garantire la necessaria speditezza del reclutamento, anche in relazione al rispetto dei tempi del Piano Nazionale per la Ripresa e la Resilienza"), prevede per tutti i profili professionali in questione che l'amministrazione proceda mediante concorso pubblico per titoli e prova scritta. Questa scelta operativa, in particolare nelle presenti circostanze, risulta altresì pienamente coerente con le Linee Guida dettate dalla Funzione Pubblica per i concorsi pubblici, secondo cui la scelta del modello concorsuale più idoneo deve, tenendo conto delle metodologie di reclutamento previste dalla normativa vigente, ricadere sulle soluzioni più adatte in relazione al livello e all'ambito di competenza richiesto per la professionalità da reclutare e contemporaneamente alla necessità di definire procedure efficaci e celeri ("*è importante ricordare che non esiste una procedura o un modello di concorso standard valido per il reclutamento di qualunque professionalità*"). Restando fermo il pieno rispetto delle regole di rango costituzionale di legalità, trasparenza, imparzialità, efficienza e buon andamento,

che presidiano l'accesso al pubblico impiego, i requisiti di ammissione ai concorsi vanno definiti tenendo conto della finalità primaria di selezionare i candidati migliori e avendo riguardo al profilo messo a bando e al prevedibile numero di potenziali candidati (Direttiva n. 3 del 24 aprile 2018). Proprio in tale ottica, la struttura della selezione concorsuale è semplice e lineare, con il preciso intento di valorizzare al meglio l'apporto dei migliori giovani laureati e diplomati, anche privi di consistenti esperienze lavorative (*Next Generation EU*). Oltre alle riserve, a parità di requisiti, previste dalla legge 12 marzo 1999, n. 68, per l'inserimento dei disabili, e dal decreto legislativo 15 marzo 2010, n. 66, per i militari, i titoli valutabili, con attribuzione dei punteggi fissi indicati nel bando di concorso, sono soltanto i seguenti:

- a) votazione relativa al solo titolo di studio richiesto per l'accesso. I bandi di concorso indetti dal Ministero della giustizia potranno prevedere che il punteggio previsto sia aumentato fino al doppio, qualora il titolo di studio in questione sia stato conseguito non oltre sette anni dal termine ultimo per la presentazione della domanda di partecipazione alla procedura di reclutamento;
- b) ulteriori titoli universitari in ambiti disciplinari attinenti al profilo messo a concorso, per i soli profili di cui all'articolo 11 e all'articolo 13, comma 2, lettere a), c), e), g), h) e i);
- c) eventuali abilitazioni professionali, per i profili di cui all'articolo 11 e all'articolo 13, comma 2, lettere c), d), e), f) ed h);
- d) il positivo espletamento del tirocinio presso gli uffici giudiziari ai sensi dell'articolo 73 del decreto-legge 21 giugno 2013, n. 69, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2013, n. 98, per il profilo di cui all'articolo 11;
- e) il servizio prestato presso le Sezioni specializzate su immigrazione, protezione internazionale, libera circolazione nell'Ue, quali *research officers*, nell'ambito del Piano operativo dell'Ufficio europeo di sostegno per l'asilo – EASO, per i profili di cui all'articolo 11 e all'articolo 13 comma 2, lettera h).

Al fine di favorire al massimo l'accesso al primo impiego dei giovani (cuore del pacchetto NextGenerationUE), si prevede la valorizzazione, con meccanismi premiali indicati nel bando di concorso, di coloro che si siano laureati o diplomati, a seconda del titolo di studio richiesto, non oltre sette anni dal termine per la presentazione della domanda di partecipazione.

Per la giustizia amministrativa al comma 2 si prevede che la selezione del personale da assumere a tempo determinato avvenga sulla base di una procedura per titoli e una prova scritta, con possibilità di svolgimento della prova da remoto. I titoli valutabili, con attribuzione dei punteggi fissi indicati nel bando di concorso, sono esclusivamente i seguenti:

- a) votazione relativa al solo titolo di studio richiesto per l'accesso; i bandi di concorso indetti dalla Giustizia amministrativa possono prevedere che il punteggio previsto sia aumentato fino al doppio, qualora il titolo di studio in questione sia stato conseguito non oltre sette anni dal termine ultimo per la presentazione della domanda di partecipazione alla procedura di reclutamento;
- b) per i profili di cui all'articolo 11, comma 3, lettere a), b) e c), eventuali ulteriori titoli accademici universitari o post-universitari in ambiti disciplinari attinenti al profilo messo a concorso;
- c) per i profili di cui all'articolo 11, comma 3, lettere a), b) e c), eventuali abilitazioni professionali coerenti con il profilo medesimo;
- d) per il profilo di cui all'articolo 11, comma 3, lettera a), il positivo espletamento del tirocinio presso gli uffici giudiziari ai sensi dell'articolo 73 del decreto-legge 21 giugno 2013, n. 69, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2013, n. 98.

Il comma 3 prevede che il bando indica i posti messi a concorso per ogni profilo e, nell'ambito di ogni profilo, indica i posti per ogni singolo distretto di corte d'appello nonché di singolo circondario di tribunale, onde garantire la migliore e più rapida distribuzione sul territorio dei nuovi assunti e la più ampia possibilità di scelta per i candidati, evitando le incertezze e i rallentamenti di bandi plurimi con domande incrociate

Per quanto sopra detto, il comma 4 prevede che ogni candidato non potrà presentare domanda per più di un profilo a sua scelta e, nell'ambito di tale profilo, la sua domanda sarà valida per un solo distretto e, nell'ambito di tale distretto, qualora il bando lo preveda, per un solo circondario.

Il comma 5 rimarca la necessità che gli addetti all'ufficio per il processo, in ragione delle peculiarità delle loro funzioni, siano in possesso della laurea in giurisprudenza (ovvero, per agevolare il supporto alla giurisdizione in materia commerciale, del diploma di laurea in economia e commercio o scienze politiche). Per il resto, per i titoli di studi accademici richiesti per l'accesso, si applicano i criteri di equipollenza e di equiparazione previsti dal decreto del Ministro dell'Università e della Ricerca Scientifica e Tecnologica 3 novembre 1999, n. 509, dal decreto del Ministro dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca 22 ottobre 2004, n. 270, dai decreti del Ministro dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca di concerto con il Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione del 9 luglio 2009 e del 15 febbraio 2011.

Il comma 6 disciplina, in parziale deroga alla normativa regolamentare ordinaria, la composizione delle commissioni esaminatrici. Queste ultime, per i concorsi richiesti dal Ministero della giustizia, sono composte da un magistrato ordinario che abbia conseguito almeno la quinta valutazione di professionalità o da un dirigente generale di una delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 o da un avvocato con almeno quindici anni di iscrizione all'Albo o da un professore ordinario di materie giuridiche, tutti anche in quiescenza da non oltre un triennio alla data di pubblicazione del bando, con funzioni di presidente, e da non più di quattro componenti, individuati tra i magistrati ordinari che abbiano conseguito almeno la seconda valutazione di professionalità, i dirigenti di livello non generale di una delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli avvocati con almeno dieci anni di iscrizione all'Albo e i professori ordinari o associati, nonché i ricercatori di tipo B, materie giuridiche, tutti anche in quiescenza da non oltre un triennio alla data di pubblicazione del bando, con funzioni di commissari. Per il resto (ad esempio in tema di supplenze), si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni ordinarie previste dall'articolo 9 del decreto del Presidente della Repubblica 9 maggio 1994, n. 487. Il comma 9 prevede, per i candidati che, all'esito della selezione mediante valutazione dei titoli con attribuzione di punteggi fissi, abbiano ottenuto uguale punteggio, specifici titoli di preferenza, in aggiunta a quelli ordinariamente fissati dall'articolo 5 del decreto del Presidente della Repubblica 9 maggio 1994, n. 487, individuati nel positivo espletamento dei tirocini normativamente previsti presso gli uffici giudiziari o l'ufficio per il processo.

Al comma 8 si prevede che per i concorsi banditi dalla Giustizia amministrativa la commissione esaminatrice sia composta da un magistrato dell'ufficio giudiziario e da due dirigenti di seconda fascia dell'area amministrativa. Per la selezione degli assistenti informatici la commissione può avvalersi di personale esperto dell'Ufficio o della consulenza del Servizio per l'informatica. Nella commissione competente alla selezione dei candidati per l'Ufficio per il processo del Consiglio di Stato e del Tribunale amministrativo regionale per il Lazio, sede di Roma, un dirigente amministrativo è sostituito da un dirigente tecnico per la selezione dei funzionari informatici e statistici, nonché per quella degli assistenti informatici.

Al comma 9 sono declinati i titoli preferenziali nelle procedure di reclutamento sia per la giustizia ordinaria che per quella amministrativa.

Il comma 10, nella medesima prospettiva di premiare al massimo il ricambio generazionale, ribadisce che, a parità dei titoli preferenziali di cui al comma 9 e di cui all'articolo 5 del decreto del Presidente della Repubblica 9 maggio 1994, n. 487, è preferito il candidato più giovane di età, ai sensi dell'articolo 3, comma 7, della legge 15 maggio 1997, n. 127. In ragione delle esigenze di massima speditezza poste a fondamento dell'intera procedura, si dispone poi che il possesso dei requisiti di accesso, dei titoli di attribuzione del punteggio e dei titoli di preferenza dovrà essere documentato esclusivamente con le modalità indicate dal bando di concorso.

Il comma 11 declina le modalità di formazione delle graduatorie, all'esito della selezione per titoli, nel rispetto della base necessariamente distrettuale (e, qualora lo preveda il bando di

concorso, circondariale) della procedura di cui trattasi. Per ogni profilo professionale, dunque, la commissione esaminatrice formerà una singola graduatoria relativa ai posti messi a concorso in ogni distretto (e, nel caso, in ogni circondario di quel distretto). Nell'eventualità che una di tali graduatorie risultasse in tutto o in parte incapiente rispetto ai posti messi a concorso, l'amministrazione potrà coprire i posti non assegnati mediante scorrimento delle graduatorie degli idonei del medesimo profilo nel distretto, ovvero, nell'ipotesi di graduatoria circondariale, nel circondario confinanti con il maggior numero di idonei ovvero in subordine, delle graduatorie degli idonei non vincitori con il maggior numero di idonei di altri profili aventi i medesimi titoli richiesti per l'accesso e relative al medesimo distretto o al medesimo circondario. In caso di pari numero di idonei non vincitori, la graduatoria dalla quale attingere è individuata sulla base della minore distanza chilometrica tra i capoluoghi dei distretti interessati. Infine, per quanto attiene al secondo scaglione di addetti all'ufficio per il processo di cui all'articolo 11, comma 1, primo periodo, in caso di incapienza delle graduatorie distrettuali formate nell'ambito della nuova procedura assunzionale, il reclutamento potrà avvenire mediante scorrimento delle graduatorie formate nell'ambito della procedura relativa al primo scaglione. Per la giustizia amministrativa, qualora una graduatoria risultasse incapiente rispetto ai posti messi a concorso per un profilo in un Ufficio giudiziario, il Segretario generale della Giustizia amministrativa potrà coprire i posti non assegnati mediante scorrimento delle graduatorie degli idonei non vincitori del medesimo profilo in altro ufficio giudiziario e, nella seconda tornata delle assunzioni, chiamare gli idonei del primo scaglione, con i criteri indicati nel bando di concorso.

Ai sensi del comma 12, per i concorsi richiesti dal Ministero della giustizia, sono ammessi a sostenere la prova scritta, per ogni distretto, un numero di candidati pari ad un multiplo, non inferiore al doppio, del numero di posti messi a concorso nel distretto, secondo quanto stabilito dal bando. La prova scritta potrà essere svolta mediante l'uso di tecnologie digitali. Fermo restando quanto previsto dal comma 1, il bando di concorso specifica i criteri di attribuzione dei punteggi, le modalità di formazione della graduatoria finale per ogni singolo distretto o circondario, le sedi di corte di appello presso cui potrà essere svolta la suddetta prova scritta e i criteri di assegnazione alle predette sedi di esame dei candidati ammessi a sostenere la prova scritta. Potranno essere costituite sottocommissioni, ognuna delle quali valuterà non meno di duecento candidati. La prova scritta consiste nella somministrazione di quesiti a risposta multipla. Il bando può prevedere, in ragione del numero di partecipanti, l'utilizzo di sedi decentrate e, ove necessario, la non contestualità delle sessioni, garantendo in ogni caso la trasparenza e l'omogeneità delle prove. Con decreto del Ministro della giustizia saranno indicate le materie oggetto della prova scritta e le ulteriori misure organizzative.

Il comma 13 indica l'autorizzazione di spesa necessaria per l'attuazione del presente articolo.

L'**articolo 15**, rubricato "*Vincolo di permanenza nella sede e mobilità temporanea*", disciplina la permanenza nell'ufficio di assegnazione del personale neoassunto, mirando a contenere, unitamente alla base distrettuale/circondariale della procedura assunzionale e alla consapevole scelta anche geografica operata dal dipendente al momento della proposizione della domanda, le continue richieste di mobilità per esigenze personali proprie o altrui che hanno falciato la gestione delle risorse umane nell'amministrazione giudiziaria.

Il comma 1 dispone che il personale permarrà nella sede di assegnazione per l'intera durata del contratto a tempo determinato.

Il comma 2, previo richiamo ai presupposti e al contesto operativo dell'assunzione, inquadra la mobilità interna temporanea su domanda del dipendente all'interno del medesimo distretto in cui è situata la sede di prima assegnazione. La maggior parte delle circostanze idonee a fondare la richiesta di mobilità, d'altronde, emergerà al momento della assegnazione della sede ai vincitori del concorso, allorquando potrà essere fatto valere ogni fattore tale da costituire, secondo la normativa vigente, titolo di precedenza o di preferenza in relazione alla specifica graduatoria distrettuale ovvero, qualora lo preveda il bando di concorso, circondariale. Le richieste successive potranno

fondarsi soltanto su circostanze sopravvenute. In deroga a quanto previsto dall'articolo 17, comma 14, della legge 15 maggio 1997, n. 127, il medesimo personale non potrà comunque essere comandato, distaccato o assegnato presso altre pubbliche amministrazioni, né essere destinatario di provvedimenti di applicazione endodistrettuale da parte dei presidenti delle corti di appello o dei procuratori generali.

Il comma 3, limitando il divieto previsto nel comma precedente alla mobilità tra pubbliche amministrazioni, fa salva la mobilità per compensazione, qualora sia garantita la piena neutralità finanziaria e previo nulla osta dell'amministrazione della giustizia.

L'**articolo 16**, rubricato "*Attività di formazione*", impone all'amministrazione giudiziaria di assicurare l'informazione, la formazione e la specializzazione di tutto il personale a tempo determinato assunto ai sensi del presente Capo, individuando con apposito decreto dirigenziale specifici percorsi didattici, da svolgersi anche per via telematica.

Analogia disposizione è inserita, per la giustizia amministrativa, al comma 2.

Il comma 3 indica l'autorizzazione di spesa necessaria per l'attuazione del presente articolo.

L'**articolo 17**, rubricato "*Monitoraggio di impiego degli addetti all'ufficio per il processo e delle altre misure sul Capitale umano e smaltimento dell'arretrato*", al comma 1, prevede la costante rilevazione di ogni dato conferente per la valutazione, anche in corso d'opera, della attuazione della misura nell'ambito del PNRR, disponendo che, per quanto attiene alla giustizia ordinaria, con uno o più decreti il Ministro della Giustizia, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono indicate le procedure di monitoraggio, le risorse e le modalità necessarie.

Per la giustizia amministrativa, al comma 2, la disposizione prevede che, con apposito decreto del Presidente del Consiglio di Stato, da emanarsi entro cinquanta giorni dall'entrata in vigore del presente decreto, sentito il Consiglio di presidenza della Giustizia amministrativa, sono adottate le linee guida per lo smaltimento dell'arretrato in tutti gli uffici della giustizia amministrativa.

Il comma 3 prevede che il personale assunto a tempo determinato lavorerà esclusivamente per la riduzione dell'arretrato e prevalentemente da remoto, con la dotazione informatica fornita dall'amministrazione.

Al comma 4 si prevede che le attività di segnalazione, individuate nelle linee guida di cui al comma 2, possono essere svolte anche dal Segretariato generale della Giustizia amministrativa.

Il comma 5 dispone la programmazione, da parte del Consiglio di presidenza della Giustizia amministrativa, di udienze straordinarie calendarizzate per la decisione dei ricorsi individuati dall'Ufficio per il processo.

Il comma 6 prevede che la partecipazione dei magistrati alle udienze straordinarie è su base volontaria. La norma prevede altresì che tutte le udienze straordinarie sono sempre svolte in modalità da remoto. In particolare si dispone che non possono essere assegnati alle udienze straordinarie di smaltimento gli affari di cui agli articoli da 112 a 117 del codice del processo amministrativo.

Il comma 7 novella l'articolo 87 dell'Allegato 1 al decreto legislativo 2 luglio 2010, n. 104, recante il codice del processo amministrativo, inserendovi la previsione che le udienze straordinarie dedicate allo smaltimento dell'arretrato sono svolte da remoto.

L'**articolo 18** reca le disposizioni finanziarie.

L'**articolo 19** dispone in merito all'entrata in vigore.

Il testo si conclude con i quattro **allegati** relativi ai profili professionali del personale reclutato ai sensi del presente decreto.