



**NOTA SINTETICA SULLE NORME DI INTERESSE DEI COMUNI CONTENUTE NEL D.L. 9 GIUGNO 2021, N.80 – CD RAFFORZAMENTO PA E GIUSTIZIA – COME CONVERTITO IN LEGGE 6 AGOSTO 2021, N. 113**

### **Premessa**

Si riporta di seguito una sintetica nota sulle norme di maggior interesse per i Comuni e le Città Metropolitane, contenute nel decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80 e recante “*Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche amministrazioni funzionali all’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l’efficienza della giustizia*”, convertito in legge n. 6 agosto 2021, n. 113 pubblicata in Gazzetta Ufficiale del 7 agosto 2021. Trattasi di misure urgenti finalizzate a consentire il potenziamento della capacità amministrativa di tutte le PPAA coinvolte nell’attuazione del PNRR.

In particolare, le principali misure di interesse per i Comuni e le Città metropolitane intervengono su più ambiti:

- **reclutamento** di personale a tempo determinato, conferimento di incarichi professionali, incarichi dirigenziali (art. 1);
- misure in materia di **ordinamento professionale** dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni (art. 3, comma 1);
- misure in materia di **passaggio diretto** di dipendenti tra pubbliche amministrazioni (art. 3, comma 7);
- **Piano integrato di attività e organizzazione** (art. 6);
- **incarichi di collaborazione** per il supporto ai procedimenti amministrativi connessi all’attuazione del PNRR (art. 9).

Come meglio specificato di seguito, si sottolinea il permanere dell’ambiguità in merito alla diretta applicabilità ai Comuni e Città Metropolitane delle forme straordinarie di reclutamento, il cui ambito soggettivo è limitato ai soli soggetti titolari di investimenti a valere sulle risorse PNRR. Non avendo infatti certezza sull’attribuzione dei finanziamenti agli enti locali, si registra – allo stato - l’attuale impossibilità di attivare le previsioni in ordine al reclutamento straordinario del personale.

La legge di conversione ha apportato poi, anche su richiesta dell’ANCI, alcune modifiche di notevole interesse per i Comuni e Città Metropolitane, di cui si dirà successivamente. Tali modifiche riguardano in particolare:

- **estensione temporale dell’applicabilità delle misure per il superamento del precariato** nella pubblica amministrazione di cui all’art. 20 del D.Lgs. n. 75/2017;
- **specifica disciplina del nulla-osta per i processi di mobilità in uscita negli Enti locali**;

- **alleggerimento della sanzione del divieto assunzionale in caso di mancato rispetto del termine per l'approvazione del bilancio** di previsione, del rendiconto, del bilancio consolidato, e degli altri adempimenti previsti dall'art. 9, comma 1-quinquies, del D.L. n. 113/2016;
- **selezioni uniche per la formazione di elenchi di idonei** all'assunzione nei ruoli degli Enti locali;
- uffici associati per l'attuazione e il monitoraggio del Piano integrato di attività e organizzazione.

### **1. Assunzioni a tempo determinato e incarichi di collaborazione professionale (art. 1)**

L'art. 1 (*Modalità speciali per il reclutamento e il conferimento di incarichi professionali per l'attuazione del PNRR da parte delle amministrazioni pubbliche*) contiene una pluralità di misure finalizzate a garantire il potenziamento della capacità amministrativa delle PPAA attraverso tre fondamentali linee di azione: assunzioni straordinarie a tempo determinato di personale qualificato, incarichi di collaborazione professionale mirati e ampliamento del contingente di dirigenti a contratto.

In particolare, al comma 1 si prevede che le PPAA titolari di interventi previsti nel PNRR possono porre a carico del Piano le spese per assunzioni di personale a tempo determinato specificamente destinato a realizzare i progetti di cui hanno la diretta titolarità di attuazione, nei limiti degli importi previsti dalle corrispondenti voci di costo del quadro economico del progetto.

**Come già detto in premessa, il riferimento alle amministrazioni “titolari di interventi previsti nel PNRR” non rappresenta in modo chiaro quale sia l'ambito di applicazione della norma e rischia di rendere inapplicabile, ai Comuni e alle Città Metropolitane che – allo stato – non risultano titolari di investimenti a valere sulle risorse del PNRR, le forme straordinarie di reclutamento previste dal decreto.**

**Peraltro, l'ANCI aveva chiesto di estendere questa previsione anche alle risorse del PNC, del PNIEC, ovvero di altri fondi europei, ma tale richiesta non è stata accolta, per cui anche questo elemento di criticità permane.**

Detto questo, le assunzioni in questione avvengono in deroga alle limitazioni imposte dall'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2020, e alla dotazione organica.

Sempre ai sensi del primo comma dell'articolo 1 in commento è prevista una verifica di ammissibilità di tali spese da parte dell'amministrazione centrale titolare della governance degli interventi ai sensi dell'art. 8, comma 1, del DL n. 77/2021, di concerto con la RGS - Servizio centrale per il PNRR. La medesima procedura si verifica si applica anche per i servizi di supporto e consulenza esterni descritti di seguito.

La norma specifica che caso di verifica negativa le Amministrazioni possono assumere il personale o conferire gli incarichi entro i limiti delle facoltà assunzionali verificate. A tale riguardo si fa però presente che non è prevista alcuna misura agevolativa o deroga per le assunzioni in questione, ove effettuate con risorse proprie, rispetto agli ordinari limiti finanziari alla spesa per il lavoro flessibile, che per gli Enti locali è fissata alla corrispondente spesa sostenuta nell'anno 2009.

Il secondo comma contiene due importanti specificazioni che riguardano sia i contratti a tempo determinato che gli incarichi di collaborazione:

1. tali contratti possono essere stipulati anche per un **periodo anche superiore a trentasei mesi**, ma non eccedente la durata di attuazione dei progetti di competenza delle singole amministrazioni e comunque non oltre il 31 dicembre 2026;
2. i contratti indicano, 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 degli obiettivi, intermedi e finali, previsti dal progetto costituisce giusta **causa di recesso dal contratto** ai sensi dell'articolo 2119 del codice civile.

Per quanto riguarda **le modalità di reclutamento**, sono individuati diversi canali di accesso. Infatti le singole amministrazioni possono:

1. **svolgere autonomamente le procedure concorsuali**, previa verifica di ammissibilità delle spese, relative al reclutamento di personale con contratto a tempo determinato per l'attuazione dei progetti del PNRR mediante le modalità digitali, decentrate e semplificate di cui all'articolo 10, comma 1, lettera c), del DL n. 44/2021, prevedendo, oltre alla valutazione dei titoli, lo svolgimento della sola prova scritta (comma 4). La norma specifica che a parità di punteggio è preferito il candidato più giovane di età. In sede di conversione del decreto questa modalità di reclutamento a tempo determinato è stata espressamente estesa a tutte le PPAA, a prescindere dal fatto che le stesse siano connesse all'attuazione del PNRR;
2. **attingere dagli elenchi inseriti nel Portale del reclutamento** e istituiti dal Dipartimento della funzione pubblica ai sensi dei commi da 5 a 9 (di seguito descritti);
3. **utilizzare graduatorie concorsuali vigenti** anche di concorsi a tempo determinato (comma 14).
4. **ricorrere ai concorsi unici centralizzati** organizzati dal Dipartimento della funzione pubblica ai sensi del comma 3-quinquies dell'articolo 4 del DL n. 101/2013 (comma 10);

Con riferimento al punto 3, il comma 14, dopo aver chiarito che le assunzioni a tempo determinato possono essere effettuate mediante scorrimento di graduatorie vigenti, anche di concorsi a tempo determinato, specifica che *“non si applicano gli articoli 34, comma 6, e 34 -bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165”*. Si tratta di un'importante misura acceleratoria ai fini del reclutamento, che, escludendo la **procedura propedeutica della c.d. mobilità obbligatoria**, finalizzata alla ricollocazione del personale eccedentario della PA, consente la riduzione dei tempi procedurali. La circostanza che tale previsione sia inserita nel comma 14, che individua come canale di reclutamento lo scorrimento di graduatorie esistenti, fa sorgere il dubbio che la deroga in questione non sia applicabile a tutte le altre modalità di reclutamento su elencate. La ratio della norma, oltre alla circostanza che il reclutamento riguarda profili qualificati da elevata specializzazione, porta a ritenere che la misura acceleratoria sia applicabile a tutte le modalità di reclutamento.

**Resta in ogni caso ferma la possibilità di ricorrere alle procedure ordinarie di reclutamento**, come da ultimo ridefinite dal richiamato art. 10 del DL n. 44/2021: ricorso alle modalità di reclutamento semplificate dello schema di decreto è definito come

possibilità e non obbligo. In questo senso la formulazione del primo periodo del comma 2, secondo cui: “*al fine di accelerare le procedure per il reclutamento del personale a tempo determinato da impiegare per l’attuazione del PNRR, le amministrazioni di cui al comma 1, possono ricorrere alle modalità di selezione stabilite dal presente articolo*”.

## **5. Il Portale del reclutamento (art. 1, commi da 5 a 9)**

Per quanto riguarda il **Portale del reclutamento**, in base a quanto previsto dal comma 5, il Dipartimento della funzione pubblica istituisce due elenchi, suddivisi in sezioni corrispondenti alle diverse professioni e specializzazioni e agli eventuali ambiti territoriali, ai quali possono iscriversi:

- a) **professionisti ed esperti per il conferimento incarichi di collaborazione con contratto di lavoro autonomo** di cui all’articolo 7, comma 6, del D.Lgs. n. 165/2001;
- b) **personale in possesso di un’alta specializzazione per l’assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato.**

L’istituzione degli elenchi presuppone un decreto attuativo, previa intesa con la Conferenza unificata.

Il decreto dovrà individuare requisiti aggiuntivi, ulteriori rispetto a quelli minimi individuati dallo schema di DL, che sono:

### 1. per i professionisti:

- a) almeno cinque anni di permanenza nel relativo albo, collegio o ordine professionale;
- b) essere iscritto al rispettivo albo, collegio o ordine professionale;
- c) non essere in quiescenza.

### 2. Per le alte specializzazioni:

- a) dottorato di ricerca o master universitario di secondo livello;
- b) documentata esperienza professionale qualificata e continuativa, di durata almeno triennale, maturata presso enti pubblici nazionali ovvero presso organismi internazionali o dell’Unione europea.

Sotto il **profilo procedurale**, è previsto che:

1. **per il conferimento degli incarichi di collaborazione professionale**, le amministrazioni interessate, sulla base delle professionalità che necessitano acquisire, invitano, in ordine di graduatoria, almeno tre professionisti o esperti tra quelli iscritti nel relativo elenco (garantendo l’applicazione del principio di parità di genere) e li sottopongono ad un colloquio selettivo (comma 7);
2. **per la stipula di contratti a tempo determinato con il personale in possesso di alta specializzazione**, l’iscrizione negli elenchi di cui al comma 5, lettera b) avviene previo svolgimento di procedure idoneative ai sensi dell’articolo 10 del DL n. 44/2021, con previsione della sola prova scritta, alle quali consegue esclusivamente il diritto all’inserimento in elenco in ordine di graduatoria, sulla

base della quale le amministrazioni attingono ai fini della stipula dei contratti (comma 8).

Qualora un Ente locale intenda attingere dall'elenco b) per perfezionare un contratto a tempo determinato, occorre tenere conto della previsione di cui al comma 13, secondo cui tale personale è equiparato, per quanto attiene al trattamento economico fondamentale e accessorio e ogni altro istituto contrattuale, al profilo dell'Area III, posizione economica F3, del CCNL Funzioni centrali, sezione Ministeri. Di conseguenza, in applicazione delle tabelle di corrispondenza tra i livelli economici di inquadramento, tale personale andrà inquadrato in cat. D, posizione economica D2.

Il comma 17-bis dell'art. 1, inserito in sede di conversione, specifica che: "I bandi delle procedure di reclutamento e di mobilità del personale pubblico sono pubblicati sul portale del reclutamento secondo lo schema predisposto dal Dipartimento della funzione pubblica. Il portale garantisce l'acquisizione della documentazione relativa a tali procedure da parte delle amministrazioni pubbliche in formato aperto e organizza la pubblicazione in modo accessibile e ricercabile secondo parametri utili ai cittadini che intendono partecipare a tali procedure".

### **3. La valorizzazione dell'esperienza professionale ai fini delle assunzioni a tempo indeterminato (art. 1, comma 3)**

Infine, ai sensi del comma 3, l'esperienza professionale maturata nei rapporti di lavoro a tempo determinato nell'ambito dei progetti del PNRR, può essere valorizzata prevedendo, nei bandi di concorso per il reclutamento di personale a tempo indeterminato, una riserva di posti non superiore al 40%, destinata al predetto personale che, alla data di pubblicazione del bando, abbia svolto servizio per almeno trentasei mesi.

### **4. Gli incarichi dirigenziali a contratto (art. 1, comma 15)**

Per quanto riguarda gli incarichi dirigenziali a contratto, il comma 15 prevede la possibilità di raddoppiare le percentuali previste dall'art. 19, commi 5-bis e 6, del D.Lgs. n. 165/2001, relativa alle amministrazioni statali. **Non è prevista analogo estensione per gli incarichi dirigenziali conferibili dagli Enti locali ai sensi dell'art. 110 del D.Lgs. n. 267/2000, l'ANCI ha quindi chiesto di consentirne l'applicazione anche a Comuni e Città metropolitane.**

### **5. Modifiche all'articolo 1 in sede di conversione: proroga delle misure sul superamento del precariato nella Pubblica amministrazione.**

Il nuovo comma 3-bis dell'art. 1, introdotto in sede di conversione del Decreto, estende di un ulteriore anno, al 31 dicembre 2022, la possibilità di ricorrere alle procedure di stabilizzazione del personale introdotte dall'art. 20 del D. Lgs. n. 75/2017.

### **6. Le misure per la valorizzazione del personale e il riconoscimento del merito (art. 3, commi 1 e 2)**

L'art. 3 contiene alcune significative misure destinate a rilevare sotto il profilo dell'inquadramento del personale e del trattamento economico.

Attraverso la riscrittura del comma 1-bis dell'art. 52 del D.Lg. n. 165/2001, si prevede l'istituzione, attraverso la contrattazione collettiva nazionale, di un'**area per l'inquadramento del personale di elevata qualificazione**. Tale previsione assume particolare rilievo in fase di rinnovo dei CCNL del comparto pubblico.

Viene poi introdotta una misura a regime per la **progressione tra le aree**, prevedendo procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni di servizio, dell'assenza di provvedimenti disciplinari, del possesso di titoli professionali e di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area, nonché dal numero e della tipologia degli incarichi rivestiti, salva comunque una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno.

In sede di revisione degli ordinamenti professionali, i contratti collettivi nazionali di lavoro di comparto per il periodo 2019-2021 possono definire tabelle di corrispondenza tra vecchi e nuovi inquadramenti, ad esclusione dell'area di cui al secondo periodo, sulla base di requisiti di esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza per almeno cinque anni, anche in deroga al possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso all'area dall'esterno.

Inoltre, si introduce la possibilità di superare **limiti di spesa relativi al trattamento economico accessorio** di cui all'articolo 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017, secondo criteri e modalità da definire nell'ambito dei contratti collettivi nazionali di lavoro e nei limiti delle risorse finanziarie destinate a tale finalità.

#### **7. Il nulla-osta per il passaggio diretto tra amministrazioni (art. 3, comma 7)**

Con l'abrogazione del nulla-osta preventivo per la mobilità in uscita il Decreto aveva introdotto una previsione molto critica per gli Enti locali. **In sede di conversione è stata accolta una importantissima modifica richiesta dall'ANCI alla nuova disciplina del passaggio diretto di personale tra pubbliche amministrazioni.**

In particolare, in conseguenza degli emendamenti approvati in Commissione:

- per tutti gli Enti locali con un numero di dipendenti a tempo indeterminato **non superiore a 100** in caso di istanza di mobilità di un proprio dipendente verso altra amministrazione è comunque richiesto il previo assenso dell'amministrazione di appartenenza;
- qualora l'istanza di mobilità sia formulata dal dipendente di un Ente locale con un numero di dipendenti compreso **tra 101 e 250**, il nulla-osta è richiesto se la mobilità determina una carenza di organico superiore al 5% nella qualifica corrispondente a quella del richiedente;
- qualora l'istanza di mobilità sia formulata dal dipendente di un Ente locale con un numero di dipendenti compreso **tra 251 e 500**, il nulla-osta è richiesto se la mobilità determina una carenza di organico superiore al 10% nella qualifica corrispondente a quella del richiedente;
- qualora l'istanza di mobilità sia formulata dal dipendente di un Ente locale con un numero di dipendenti **superiore a 500**, il nulla-osta è richiesto se la mobilità determina una carenza di organico superiore al 2% nella qualifica corrispondente a quella del richiedente.

In ogni caso, **per tutti gli Enti locali**, a prescindere dalle richiamate fasce dimensionali è previsto:

- l'**obbligo di permanenza** del dipendente neo-assunto nella sede di prima assegnazione per almeno 5 anni;
- la possibilità di **differire la cessione del personale a seguito di istanza di mobilità fino all'effettiva copertura** della posizione che si renderebbe vacante;
- la facoltà di un ulteriore differimento di 30 giorni per effettuare un **periodo di affiancamento**.

### **8. Il Piano integrato di attività e organizzazione (art. 6)**

L'art. 6 introduce il **Piano integrato di attività e organizzazione**, di durata triennale e soggetto ad aggiornamento annuale, destinato a definire:

- a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10, del D.Lgs. n. 150/2009;
- b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;
- c) gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge, sia destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b);
- d) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di anticorruzione;
- e) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;
- f) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;
- g) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.

**Il Piano deve essere aggiornato e pubblicato entro il 31 dicembre di ogni anno, è obbligatorio per le Amministrazioni con più di 50 dipendenti, mentre per le altre è prevista una forma semplificata.**

**E' previsto che, con intesa in Conferenza Unificata, siano individuati ed abrogati tutti gli adempimenti da considerarsi assorbiti nel Piano** (comma 5), e che venga definito un Piano-tipo, quale strumento di supporto alle amministrazioni (comma 6).

Sotto il primo profilo, in considerazione dei contenuti del Piano, assumono rilievo, tra gli altri, il Piano della performance, il Piano operativo del lavoro agile (POLA) il Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP), il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPC), il Piano delle azioni positive.

La mancata approvazione del piano è sanzionata con il divieto di procedere ad assunzioni di personale e di conferire incarichi, e l'impossibilità di erogare la retribuzione di risultato ai dirigenti ai quali sia imputabile l'omissione.

In sede di conversione è stata introdotta una misura specifica per gli Enti di minori dimensioni, con a previsione che **gli enti locali con meno di 15.000 abitanti provvedono all'attuazione del piano integrato delle attività e organizzazione nonché al monitoraggio delle performance organizzative anche attraverso l'individuazione di un ufficio associato, tra quelli esistenti in ambito provinciale e metropolitano, secondo le indicazioni delle Assemblee dei Sindaci e delle Conferenze metropolitane.**

#### **9. Conferimento di incarichi di collaborazione per il supporto ai procedimenti amministrativi connessi all'attuazione del PNRR (art. 9)**

L'art. 9 prevede che con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, adottato su proposta del Ministro per la PA di concerto con il MEF 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 è effettuato il riparto, delle risorse, nel limite massimo di 20 milioni di euro per l'anno 2021, di 55 milioni di euro per ciascuno degli anni 2022 e 2023 e di 35 milioni di euro per l'anno 2024, destinate a finanziare il conferimento degli incarichi a professionisti ed esperti, da parte di Regioni ed Enti locali, attingendo dall'elenco del Portale del reclutamento (vedi §2), nel numero massimo di mille unità per il supporto nella gestione delle procedure complesse.

#### **10. Ulteriori modifiche introdotte in sede di conversione del Decreto**

**Oltre alla correzione della norma sul nulla osta per la mobilità illustrata in precedenza, si riportano di seguito altre importanti disposizioni introdotte dal maxi emendamento governativo:**

##### **✓ Disposizioni in materia di Segretari e Vicesegretari comunali**

Di grande rilievo l'inserimento di due specifiche misure relative ai Segretari comunali e provinciali, anch'esse introdotte dietro pressante richiesta dell'ANCI:

- Per i Segretari comunali, si prevede l'estensione dall'80 al 100% del turn-over. Con la conseguente abrogazione della misura di contenimento finanziario prevista dall'art. 14, comma 6, del D.L. n. 95/2012 (art. 6-bis);

- Per i Vicesegretari, si prevede l'estensione da 12 a 24 mesi del periodo nel quale funzionari di ruolo dei comuni di minori dimensioni demografiche possono essere autorizzati a svolgere le funzioni di Vicesegretario comunale nelle sedi vacanti, nelle more della designazione del titolare (art. 3-quater).

✓ **Semplificazioni in materia di vincoli assunzionali per gli enti locali (art. 3-ter)**

**Le Commissioni riunite hanno approvato la proposta emendativa dell'ANCI** volta a garantire a tutti i Comuni la possibilità di effettuare assunzioni a tempo determinato necessarie a garantire l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza, nonché l'esercizio delle funzioni di protezione civile, di polizia locale, di istruzione pubblica, inclusi i servizi e del settore sociale anche in caso di mancato rispetto del termine per l'approvazione del Bilancio, del Rendiconto, del Bilancio consolidato, e degli altri adempimenti previsti dall'art. 9, comma 1-quinquies, del D.L. n. 113/2016.

✓ **Selezioni uniche per la formazione di elenchi di idonei all'assunzione nei ruoli degli Enti locali (art. 3-bis)**

Un'altra novità di rilievo per gli Enti locali riguarda l'introduzione della possibilità di organizzare e gestire in forma aggregata **selezioni uniche per la formazione di elenchi di idonei** all'assunzione di personale per qualsiasi livello e profilo professionale, anche di livello dirigenziale, sia a tempo indeterminato sia a tempo determinato, anche in assenza di fabbisogni di personale attuali, in modo da consentire il successivo utilizzo dei predetti elenchi, all'atto della formalizzazione dei fabbisogni di personale, in caso di assenza di graduatorie in corso di validità (che quindi rimangono prioritarie) per le medesime posizioni.

Gli enti convenzionati e interessati ad utilizzare l'elenco effettuano un interpello tra gli iscritti, e in caso di una pluralità di candidature effettuano una prova selettiva con modalità semplificate per formare una graduatoria di merito da cui attingere per la copertura del posto disponibile.

Si prevede che gli elenchi siano aggiornati con cadenza almeno annuale, e che i soggetti selezionati restano iscritti negli elenchi degli idonei sino alla data della loro assunzione a tempo indeterminato e comunque per un massimo di tre anni.

Infine, nel caso in cui gli elenchi vengano utilizzati per effettuare assunzioni finalizzate a garantire la copertura di posti che si siano resi vacanti per la cessione ad altra amministrazione di propri dipendenti in mobilità, gli enti possono procedere anche senza il previo aggiornamento del piano dei fabbisogni di personale, e, qualora si tratti di assunzione a tempo determinato, anche in deroga ai limiti finanziari alla spesa per il personale con rapporto di lavoro flessibile (art. 9, comma 28, DL n. 78/2010).

✓ **Proroghe dei contratti a tempo determinato nei Comuni siciliani in dissesto e riequilibrio finanziario pluriennale (art. 3, comma 3-quater).**

Al fine di consentire il superamento del precariato e la salvaguardia dei livelli occupazionali, gli enti locali della Regione Siciliana che hanno dichiarato dissesto finanziario o che hanno fatto ricorso al piano di riequilibrio finanziario pluriennale con contestuale accesso al fondo di rotazione, sono autorizzati a prorogare, fino al 31

dicembre 2022, i contratti di lavoro a tempo determinato già in essere alla data di entrata in vigore della legge di conversione, in deroga a quanto previsto dall'art. 259, comma 6, del TUEL.

✓ **Misure per i candidati con DSA nei concorsi pubblici (art. 3, comma 4-bis)**

Nelle prove scritte dei concorsi pubblici indetti da Stato, regioni, comuni e dai loro enti strumentali, a tutti i soggetti con disturbi specifici di apprendimento (DSA) e' assicurata la possibilità di sostituire tali prove con un colloquio orale o di utilizzare strumenti compensativi per le difficoltà di lettura, di scrittura e di calcolo, nonché di usufruire di un prolungamento dei tempi stabiliti per lo svolgimento delle medesime prove. Tali misure devono essere esplicitamente previste nei relativi bandi di concorso e la loro mancata adozione comporta la nullità dei concorsi pubblici. Le modalità attuative di questa previsione sono definite con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali.