

## **Legge 9 maggio 2025, n. 69. Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 14 marzo 2025, n. 25 recante disposizioni urgenti in materia di reclutamento e funzionalità delle pubbliche amministrazioni**

Sul Supplemento Ordinario n. 16 alla Gazzetta Ufficiale n. 109 del 13 maggio 2025, è stata pubblicata la legge 9 maggio 2025, n. 69, di conversione, con modificazioni, del decreto-legge 14 marzo 2025, n. 25, recante “*Disposizioni urgenti in materia di reclutamento e funzionalità delle pubbliche amministrazioni*” ([\*GU Serie Generale n.109 del 13-05-2025 - Suppl. Ordinario n. 16\*](#)).

Si tratta di una riforma organica, articolata su tre direttrici principali: reclutamento, organizzazione e funzionalità, corrispondenti ai tre titoli nei quali si struttura il decreto: Titolo I *Disposizioni urgenti in materia di reclutamento delle pubbliche amministrazioni (artt. 1-6ter)*; Titolo II, *Disposizioni urgenti in materia di organizzazione delle pubbliche amministrazioni (artt. 7-10 quater)*; Titolo III, *Disposizioni per la funzionalità e il rafforzamento delle pubbliche amministrazioni (artt. 11-22)*.

Rispetto al testo originario del d.l. 25/2025, l'articolato risulta molto cambiato essendo state introdotte, in sede di prima lettura alla Camera dei deputati, numerose modifiche che hanno determinato un significativo ampliamento degli articoli esistenti, attraverso l'aggiunta di nuovi commi e modifiche di rilievo.

La presente ricognizione è rivolta ai contenuti del decreto PA nella sua versione definitiva, con un *focus* specifico sulle misure di maggior impatto per gli enti territoriali e, in particolar per le regioni. A tal fine vengono di seguito illustrate le principali novità introdotte dal d.l. 25/2025, come convertito nella legge 69/2025, suddivise in paragrafi, ciascuno dei quali indica le principali misure del provvedimento in ciascun settore.

### **I) RECLUTAMENTO DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI (ARTT. 1-6 ter)**

#### ***1.1. DISPOSIZIONI PER FAVORIRE IL RECLUTAMENTO DI GIOVANI NELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE E PER IL SUPERAMENTO DEL PRECARIATO (ARTT. 1-2)***

##### **• Assunzioni di giovani da parte degli enti territoriali (art. 1 commi 1 e 1 bis)**

L'articolo 1, comma 1 riconosce **ai comuni, alle unioni di comuni, alle province, alle città metropolitane** e, come specificato nel corso dell'esame presso la Camera, **alle regioni** e alle province autonome di Trento e di Bolzano, la possibilità, fino al 31 dicembre 2026, di **destinare il 15 per cento** (in luogo del 10 per cento attualmente previsto) **delle rispettive facoltà assunzionali, al reclutamento a tempo determinato con contratto di apprendistato di durata massima di 36 mesi** - ove strettamente conferenti ai profili tecnici banditi - **di soggetti in possesso di:**

- diploma di specializzazione per le tecnologie applicate;
- diploma di istruzione e formazione tecnica superiore (ITS Academy, di cui all'art. 5, c. 2, L. 99/2022);
- diplomi di istruzione e formazione tecnica superiore (IFTS, di cui al DPCM 25 gennaio 2008).

Tale percentuale si aggiunge a quella già prevista per i medesimi enti territoriali – nonché, come specificato in sede referente, per **le regioni** – per **l'assunzione**, sempre fino al 31 dicembre 2026 di:

- **giovani laureati, con contratto di apprendistato**
- **studenti di età inferiore a 24 anni con contratto di formazione e lavoro.**

Alla scadenza dei contratti, in presenza dei requisiti per l'accesso al pubblico impiego – ivi incluso quello relativo al possesso del titolo di studio – e della valutazione positiva del servizio prestato, **il rapporto di lavoro si trasformi in rapporto a tempo indeterminato** nei limiti delle facoltà assunzionali già autorizzate.

Dette assunzioni sono pari, rispettivamente, al **20 per cento** delle facoltà assunzionali (e, comunque, per almeno una unità).

Presso la Camera dei deputati sono stati altresì modificati i requisiti che devono essere posseduti dagli **studenti di età inferiore a 24 anni per essere assunti, sino al 31 dicembre 2026, dalle amministrazioni pubbliche**, attraverso apposite convenzioni, con contratto di formazione e lavoro. In particolare, si richiede che tali studenti siano **iscritti almeno al terzo anno del corso di studi e che siano in regola con il conseguimento dei crediti formativi universitari (CFU)** (mentre attualmente è richiesto che abbiano concluso gli esami previsti dal piano di studi). Inoltre, viene specificato che i requisiti di partecipazione alle procedure selettive in oggetto devono essere posseduti dai candidati alla scadenza del termine di presentazione della candidatura e che l'assunzione in servizio può essere perfezionata anche per i candidati vincitori che al momento dell'assunzione abbiano conseguito il titolo di studio della laurea o compiuto 24 anni di età (art. 1, comma 1 bis).

#### • **Estensione del progetto PA 110 e lode (art. 1)**

Ai fini della **formazione** del personale assunto ai sensi delle disposizioni sopra citate, i suddetti enti territoriali e il Dipartimento della funzione pubblica stipulano un **protocollo d'intesa** per l'applicazione del progetto denominato "**PA 110 e lode**" volto ad incentivare l'istruzione terziaria dei dipendenti pubblici, nel limite di 3 milioni di euro per il triennio 2025-2027, a valere sul Fondo istituito per la formazione digitale, ecologica e amministrativa dei dipendenti della pubblica amministrazione istituito dall'articolo 1, comma 613, della legge di Bilancio 2022.

### **1.2. MODIFICHE AL DECRETO LEGISLATIVO 30 MARZO 2001, N. 165 (ARTT. 3 E 3 BIS)**

Il decreto PA, così come convertito dalla l. 69/2025, prevede una serie di **modifiche al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165** (art. 3), tra le quali si segnalano le seguenti disposizioni.

#### **- Mobilità volontaria nel pubblico impiego (art. 3, comma 1, lett. c)**

Il **comma 1, lettera c), dell'articolo 3** della legge in rassegna modifica il comma 2-bis dell'articolo 30 (Passaggio diretto di personale tra amministrazioni diverse) del d. lgs. 165/2001, sostituendolo con un nuovo testo<sup>1</sup> che rivede la disciplina del **rapporto tra le procedure concorsuali per il reclutamento di nuovo personale e la mobilità volontaria nelle pubbliche amministrazioni** pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del d. lgs. 30 marzo 2001, n. 165, e, pertanto, **anche nelle regioni**.

La nuova disposizione prevede che dall'anno 2026 **le amministrazioni - ad eccezione** della Presidenza del Consiglio dei ministri e degli enti locali con un numero di dipendenti a tempo

---

<sup>1</sup> Nell'assetto previgente la disposizione in esame disponeva che le amministrazioni, prima di procedere all'espletamento di procedure concorsuali, per la copertura di posti vacanti in organico, dovessero attivare procedure di mobilità provvedendo, in via prioritaria, all'immissione in ruolo di dipendenti provenienti da altre amministrazioni (in posizione di comando o di fuori ruolo, appartenenti alla stessa area funzionale), il cui trasferimento era disposto, nei limiti dei posti vacanti, con inquadramento nell'area funzionale e posizione economica corrispondente a quella originariamente posseduta, potendo lo stesso essere disposto anche se la vacanza fosse presente in area diversa da quella di inquadramento assicurando la necessaria neutralità finanziaria.

indeterminato non superiore a 50, dell'ARAN e delle aziende ed enti del S.S.N. - destinano alle **procedure di mobilità una percentuale non inferiore al 15 per cento delle facoltà assunzionali impegnate in ciascun esercizio finanziario**, nel caso in cui il piano assunzionale preveda un numero di assunzioni pari o superiore a 10, provvedendo, **in via prioritaria, all'immissione in ruolo dei dipendenti provenienti da altre amministrazioni**, in **posizione di comando**, appartenenti alla stessa area funzionale e **con esclusione** del personale comandato presso gli uffici di diretta collaborazione o equiparati, ovvero presso gli assessorati regionali alla sanità e gli uffici ad essi afferenti che facciano domanda di trasferimento nei ruoli delle amministrazioni in cui prestano servizio **da almeno dodici mesi** e che abbia conseguito una **valutazione della performance pienamente favorevole**

**Le posizioni eventualmente non coperte con le sopra citate procedure sono destinate ai concorsi.**

Confermando quanto già previsto nell'assetto previgente – ovvero che gli inquadramenti avvengono, nei limiti dei posti vacanti, nell'area funzionale e posizione economica corrispondente a quella originariamente posseduta presso le amministrazioni di provenienza e che possono essere adottati anche se la vacanza sia presente in area diversa da quella di inquadramento assicurando la necessaria neutralità finanziaria – viene precisato che in tal caso si procede alla **previa rimodulazione della dotazione organica da inserire nella sezione del PIAO relativa alla programmazione triennale dei fabbisogni di personale.**

La medesima disposizione precisa che, in **caso in caso di mancata attivazione delle procedure di mobilità** entro l'anno di riferimento,

**1) le facoltà assunzionali** autorizzate per l'anno successivo sono **ridotte del 15 cento**, con conseguente adeguamento della dotazione organica;

**2) i comandi** in essere presso l'amministrazione cessano allo scadere del termine di sei mesi dall'avvio delle procedure concorsuali e non possono essere riattivati per diciotto mesi, nemmeno per il personale diverso da quello cessato.

In caso di **mancata presentazione della domanda di inquadramento**, il personale cessa dal comando alla naturale scadenza e non può essere ulteriormente comandato anche presso una amministrazione diversa nei successivi diciotto mesi.

- **Graduatorie dei concorsi pubblici (articolo 3, comma 1, lettera d), nn. 3 e 4)**

- le amministrazioni possono utilizzare graduatorie già esistenti, anche in collaborazione con altre istituzioni, per velocizzare le assunzioni. Il decreto, infatti, prevede il **ripristino della validità triennale delle graduatorie approvate dagli enti locali**, facilitando l'accesso alle posizioni disponibili per coloro che hanno già superato le selezioni (art. 3, comma 1, punto 3.2).<sup>2</sup>
- **utilizzo graduatorie di altre amministrazioni:** le amministrazioni, per ragioni organizzative e in presenza di **profili sovrapponibili**, possono reclutare personale a tempo determinato o indeterminato utilizzando proprie graduatorie vigenti o, previo accordo, quelle di altre amministrazioni (art. 3, comma 1, lett. d), punto 3.3).
- **graduatoria di merito:** le commissioni di concorso pubblico, al termine dello svolgimento delle prove d'esame elaborano una **graduatoria di merito** sulla base dei soli risultati delle prove: è su tale graduatoria che sono poi applicati i **punteggi relativi ai titoli** previsti dal bando e, successivamente, sono applicate le precedenza e le preferenze.

---

<sup>2</sup> In base alla disciplina generale, le graduatorie dei concorsi pubblici sono valide per un periodo di due anni dalla data di approvazione, **fatti salvi i periodi di vigenza inferiori previsti da leggi regionali.**

Sulla graduatoria risultante si applicano, entro il limite del 20 per cento degli idonei, **le riserve di posti** previste dal bando.

**- Portale unico del reclutamento (art. 3, comma 1, lett. e), punto 4).**

All'atto della registrazione, gli interessati possono chiedere di ricevere notifiche sui bandi corrispondenti ai propri requisiti.

Al fine di assicurare la trasparenza della procedura concorsuale, la graduatoria di merito, quella risultante all'applicazione dei titoli sulla graduatoria di merito e quella finale sulla quale si applicano le riserve previste dal bando sono **pubblicate contestualmente sul Portale unico del reclutamento e sul sito dell'amministrazione procedente**, anche tramite apposito collegamento ipertestuale, in **un'area ad accesso riservato** ai partecipanti, utilizzando le specifiche funzionalità previste dal predetto Portale. È assicurata la minimizzazione dei dati personali.

**- Sostituzione a tempo determinato del personale in aspettativa nelle pubbliche amministrazioni (articolo 3, comma 1, lettera e-bis)**

L'articolo 3, comma 1, alla lett. e-bis), aggiunta nel corso dell'esame presso la Camera dei deputati, conferisce alle **pubbliche amministrazioni** la possibilità di coprire le vacanze di organico conseguenti al collocamento in aspettativa non retribuita, mediante il ricorso a **contratti a tempo determinato**, che si intendono risolti alla data di rientro in servizio del personale collocato in aspettativa.

Si specifica che tale personale assunto a tempo determinato per tale periodo non riveste la qualifica di pubblico ufficiale o di incaricato di pubblico servizio, prevedendosi che il **servizio da esso prestato in tale periodo è valorizzato nei concorsi per l'accesso ai ruoli della pubblica amministrazione**, anche attraverso la previsione di riserve di posti non superiore al dieci per cento di quelli banditi.

**- Incompatibilità dei componenti degli organi collegiali (articolo 3, comma 3-bis)**

**Viene esteso il regime di incompatibilità previsto per i componenti e i dirigenti della CONSOB a tutti i componenti degli organi collegiali delle amministrazioni pubbliche** e delle autorità indipendenti che assumano determinazioni obbligatorie destinate ad avere, direttamente o indirettamente, effetti nei confronti di soggetti privati determinati. Il comma 3-bis dell'articolo 3, riferendosi agli organi collegiali delle amministrazioni pubbliche, rinvia all'articolo 1 del comma 2 del decreto legislativo n. 165/2001 e, pertanto, **si applica anche alle regioni** (art. 3, comma 3 bis).

**- Distacco previo nulla osta (art. 3 bis)**

In sede di conversione, si prevede che il distacco o l'assegnazione presso altre amministrazioni del personale dirigenziale e non dirigenziale appartenente ai ruoli degli **enti locali** con un numero di dipendenti pari o inferiore a **cinquanta unità**, sia subordinato, fino al 31 dicembre 2026, **al nulla osta dell'amministrazione di appartenenza**

### **1.3. CONCORSI (ARTT. 3 e 4)**

- **Titoli di studio conseguiti all'estero: l'istanza di riconoscimento dei titoli di studio esteri** ai fini della partecipazione ai concorsi pubblici destinati al reclutamento di personale dipendente, con esclusione dei concorsi per il personale docente di ogni ordine e grado, non deve più essere

presentata anteriormente alla partecipazione al concorso bensì **in un momento successivo e solo in caso di vittoria del concorso stesso**, entro quindici giorni dall'avvenuta pubblicazione della graduatoria finale (art. 3, comma 1, lett. f).

- **Modifica di ordine di preferenza dei titoli concorsuali:** in sede di conversione del d.l., si delega il Governo a modificare l'ordine di preferenza dei titoli nei pubblici concorsi di cui al DPR 487/1994 (Regolamento recante norme sull'accesso agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni e le modalità di svolgimento dei concorsi, dei concorsi unici e delle altre forme di assunzione nei pubblici impieghi) includendo gli invalidi di guerra, nonché gli orfani di guerra e i figli degli invalidi di guerra con precedenza rispetto alle categorie ivi previste (art. 4, comma 9-bis).
- **Merito sportivo:** in sede di conversione del d.l. prevede la possibilità di inserire il merito sportivo tra i **titoli** valutabili per l'elaborazione delle graduatorie concorsuali per il reclutamento del personale nelle amministrazioni pubbliche. In particolare, la disposizione dispone che per l'elaborazione delle suddette graduatorie, **comprese quelle relative ai concorsi a carattere regionale** e a quelli banditi dalle regioni a statuto speciale, il merito sportivo può essere inserito tra le categorie dei titoli valutabili, ove conferente con le posizioni concorsuali bandite e ferma restando l'attestazione delle specifiche competenze acquisite ( art. 4, comma 9-septies).
- **Riconoscimento dell'esperienza:** è concessa alle pubbliche amministrazioni la possibilità di riconoscere l'esperienza professionale maturata nell'ambito di rapporti di lavoro a tempo determinato presso la P.A. o di rapporti di collaborazione con gli enti locali, prevedendo nei bandi di concorso per il reclutamento di personale a tempo indeterminato **la valorizzazione del servizio prestato con pieno merito per almeno trentasei mesi** (alla data di pubblicazione del bando) (art. 4, comma 9-undecies).
- **Interpretazione della norma sul concorso come strumento ordinario:** il decreto-legge chiarisce, con norma di interpretazione autentica, che il concorso è lo strumento "ordinario e prioritario" per il reclutamento **nelle PA di cui all'articolo 1, comma 2, del d. lgs. 165/2001.** e, pertanto, anche per le regioni (art. 4, comma 1)
- **Assegnazione di premialità:** in sede di conversione del d.l. viene previsto che a coloro che hanno prestato servizio presso **le amministrazioni pubbliche per l'attuazione dei progetti del PNRR** sia riconosciuta una **premierità**, ai fini della valorizzazione dell'esperienza acquisita, nell'ambito delle procedure concorsuali delle pubbliche amministrazioni, solo a condizione che non siano già previste specifiche riserve di posti per tale pregressa esperienza (art. 4, comma 2-bis).
- **Sospensione del c.d. taglia idonei** (decreto-legge 44/2023): per attenuare la riduzione del *turnover*, alle graduatorie approvate nel 2024 e nel 2025, **nonché alle graduatorie relative a concorsi banditi nel 2025** (tale disposizione viene precisata in sede di conversione), **non si applica il tetto del 20% degli idonei** previsto dall'articolo 35, comma 5-ter, quarto periodo, del d.lgs. 165/2001. In sede di conversione, pertanto, viene estesa anche alle graduatorie relative ai concorsi banditi nell'anno 2025 l'esclusione dal campo di applicazione della cd. norma "taglia idonei", ovvero quella disposizione di legge che limita il numero di candidati dichiarati idonei in un concorso pubblico, oltre a quelli vincitori (art. 4, comma 9).

#### **1.4. SOCIAL MEDIA E DIGITAL MANAGER (ART. 4, COMMI 9 NOVIES E 9 DECIES)**

In sede di conversione del decreto legge sono anche state individuate **nuove figure professionali all'interno della pubblica amministrazione.**

Si prevede infatti la possibilità per le PP.AA. di individuare – **tra il personale in servizio o nell’ambito delle future assunzioni a legislazione vigente** – la **figura professionale** del *social media manager* e del *digital manager*, dedicata **all’elaborazione delle strategie comunicative specifiche** per i *social media* e alla **gestione delle piattaforme social** in conformità agli obiettivi istituzionali, “*anche fatte salve le attuali competenze, e di gestione delle piattaforme social*”.

Viene espressamente specificato che la **finalità** è quella di “*rafforzare il processo di transizione digitale, di sfruttare al meglio e nel modo corretto l’implementazione delle nuove tecnologie, come l’intelligenza artificiale, e di migliorare la qualità dei servizi destinati alle imprese e ai cittadini, nonché la necessaria partecipazione dei cittadini stessi alla gestione delle politiche pubbliche*”.

Si tratta di un intervento finalizzato ad aggiornare la gestione della comunicazione istituzionale alla luce dei cambiamenti avvenuti nel panorama digitale, anche in coerenza con le linee guida sulla digitalizzazione e sulla trasparenza **nella** Pubblica Amministrazione

Il primo ambito di competenza riguarda **l’elaborazione di strategie comunicative specifiche** per i *social media*, in conformità agli obiettivi istituzionali dell’ente. Questa funzione richiede una comprensione approfondita sia delle dinamiche digitali sia del contesto normativo e procedurale della pubblica amministrazione. Il *social media manager* deve saper tradurre la complessità amministrativa in contenuti accessibili e coinvolgenti, mantenendo sempre il rispetto per i principi di trasparenza e legalità che caratterizzano l’azione pubblica.

La strategia comunicativa deve inoltre **integrarsi con le competenze esistenti negli uffici**, come specificato dalla norma attraverso l’inciso “fatte salve le attuali competenze”. Pertanto il *social media manager* non sostituisce le funzioni tradizionali di comunicazione, ma le complementa e le potenzia attraverso l’utilizzo dei canali digitali. Il coordinamento con gli Uffici Relazioni con il Pubblico (URP) e gli uffici stampa diventa quindi fondamentale per garantire coerenza e efficacia nella diffusione dei messaggi istituzionali.

Il secondo ambito, ovvero la **gestione delle piattaforme social**, rappresenta l’aspetto più operativo dal punto di vista professionale. Il *social media manager* deve padroneggiare i diversi linguaggi e formati comunicativi propri di ciascuna piattaforma, adattando i contenuti alle specificità di Facebook, Instagram, Twitter/X, LinkedIn e YouTube. Questa competenza tecnica si accompagna alla necessità di monitorare costantemente le performance attraverso strumenti di analytics e reportistica, fornendo così elementi utili per ottimizzare continuamente la strategia comunicativa.

Un aspetto rilevante è **l’integrazione delle nuove tecnologie, come l’intelligenza artificiale, nel processo comunicativo**. Il legislatore ha esplicitamente indicato questo obiettivo nel comma 9-novies, riconoscendo che la digitalizzazione della PA non può prescindere dall’adozione consapevole e strategica degli strumenti tecnologici più avanzati. Il *social media manager* diventa quindi un facilitatore della transizione digitale, contribuendo a sfruttare al meglio le potenzialità delle tecnologie emergenti per migliorare l’efficacia della comunicazione pubblica

Infine, il comma 9-decies introduce la clausola di neutralità finanziaria stabilendo che le amministrazioni interessate provvedono all’attuazione delle disposizioni sopra richiamate **nei limiti delle risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente e, comunque, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica**. Questa previsione intende garantire che l’innovazione comunicativa non si traduca in un aggravio per i bilanci pubblici, ma rappresenti una riorganizzazione efficiente delle risorse esistenti.

## II) DISPOSIZIONI URGENTI IN MATERIA DI ORGANIZZAZIONE DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

### *DISPOSIZIONI URGENTI IN MATERIA DI ENTI LOCALI (ARTT. 8, COMMI 3 E 3 BIS)*

- **Uffici di diretta collaborazione degli organi di indirizzo politico delle regioni) (art. 8, comma 3)**

L'articolo 8, comma 3, modificato dalla Camera dei deputati, consente **alle regioni** di assegnare agli uffici di diretta collaborazione proprio personale di ruolo o proveniente da società a partecipazione pubblica applicando la disciplina statale in materia.

A tal fine vengono aggiunti due periodi all'articolo 3, comma 1, del D.L. 44/2023. Secondo quanto disposto dall'aggiunta di cui al primo periodo, è data **facoltà alle regioni di assegnare agli uffici di diretta collaborazione proprio personale di ruolo** nonché – con modifica introdotta dalla Camera – **personale proveniente da società a partecipazione pubblica**, applicando la disciplina statale in materia (secondo quanto previsto dall'articolo 14, comma 2, del D.lgs. 165/2001) e altri analoghi istituti previsti dall'ordinamento, anche in favore dei propri dipendenti.

Il secondo periodo, introdotto dalla Camera dei deputati, dispone che siano fatti salvi gli atti e i provvedimenti adottati dalle regioni in adeguamento alle disposizioni del testo unico sul pubblico impiego (D.lgs. n. 165/2001), nonché gli effetti prodotti e i rapporti giuridici sorti sulla base degli stessi.

Al riguardo, si ricorda<sup>3</sup> che il comma 1 del D.L. 44/2023 dispone difatti che le regioni possano applicare quanto stabilito dall'articolo 14 del testo unico del pubblico impiego (D.Lgs. 165/2001). Di tale disposizione qui rileva principalmente il comma 2 laddove prevede che i ministri, per l'esercizio delle funzioni di indirizzo politico amministrativo, si avvalgano di uffici di diretta collaborazione (comunemente denominati uffici di staff) istituiti e disciplinati, per ciascuna amministrazione, con regolamenti di delegificazione. Tali uffici hanno esclusivamente competenze di supporto e di raccordo con l'amministrazione. Questa disposizione è ribadita dal comma 1 del D.L. 44/2023, che vieta al personale addetto agli uffici di diretta collaborazione delle regioni di effettuare qualsiasi attività di tipo gestionale anche se il loro trattamento economico è parametrato al personale di livello dirigenziale. Inoltre, la disposizione in esame stabilisce che l'istituzione degli uffici di staff nelle regioni avvenga senza aggravio di spesa.

## III) MISURE URGENTI PER LA FUNZIONALITÀ E IL RAFFORZAMENTO DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI (ARTT. 12, 12BIS, 12 TER, 14)

- **Ulteriori misure urgenti per la funzionalità della pubblica amministrazione (art. 12)**

Il comma 1 dell'articolo 12 **abroga la norma**<sup>4</sup> che prevede, per i dipendenti delle **amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del d. lgs. n. 165/2001** e, pertanto **anche per le regioni**, che:

- l'assenza per la malattia denominata COVID-19 sia equiparata, anche sotto il profilo della retribuzione, alle assenze dei dipendenti pubblici per ricovero ospedaliero – con la

---

<sup>3</sup> Cfr dossier Senato alla pagina: <https://www.senato.it/service/PDF/PDFServer/BGT/01453224.pdf>.

<sup>4</sup> Si tratta dell'art. 87, comma 1, primo periodo, del D.L. 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla L. 24 aprile 2020, n. 27.

conseguente applicazione della relativa disciplina, posta dalle norme statali e dai contratti collettivi nazionali di comparto;

- la medesima assenza **non sia ricompresa nel computo della durata massima del periodo di comporta** (periodo oltre il quale il lavoratore in malattia non ha più diritto alla conservazione del posto di lavoro).

- **Piano integrato di attività e di organizzazione (PIAO): determinazione del fabbisogno di personale per la transizione digitale e la sicurezza informatica (art. 12, commi 5 e 5-bis)**

L'articolo 12, comma 5 prevede che il Piano integrato di attività e di organizzazione, adottato dalle pubbliche amministrazioni,<sup>5</sup> determini il fabbisogno di personale per la **realizzazione della transizione digitale e per la sicurezza informatica** – nonché, a seguito di modificazione intervenuta presso la Camera dei deputati -, per l'innovazione tecnologica con riguardo all'intelligenza artificiale e alla gestione dei big data.

La previsione è introdotta mediante novella al decreto-legge n. 80 del 2021 (recante “*Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia*”)

La novella aggiunge determinazione del fabbisogno di personale per la realizzazione della transizione digitale e per assicurare la sicurezza informatica.

Detta previsione ha ricevuto una riformulazione presso la Camera dei deputati, in modo che il fabbisogno di personale è volto ad assicurare, oltre alla transizione digitale, una innovazione tecnologica di cui la sicurezza informatica è uno dei profili salienti, così come, ora menzionate, l'intelligenza artificiale e la gestione dei big data.

**Il comma 5-bis**, introdotto dalla Camera dei deputati, prevede che le amministrazioni pubbliche definiscano, all'interno della **pianificazione in materia di formazione**, appositi indirizzi in materia di transizione digitale “correlati alla dimensione e alle proprie specifiche esigenze”.

- **Norme transitorie in materia di risoluzione dei rapporti di lavoro da parte di pubbliche amministrazioni (art. 12, commi 11 e 12)**

Il comma 11 introduce, per gli anni 2025 e 2026, la possibilità, per le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del d. lgs. 30 marzo 2001, n. 165, e, pertanto, **anche per le regioni**, di **risolvere in via unilaterale il rapporto di lavoro**, dopo un preavviso di almeno sei mesi, con il dipendente che abbia compiuto i 65 anni di età e che possa già fruire della liquidazione del trattamento pensionistico anticipato in base al requisito generale di anzianità contributiva, pari a 42 anni e 10 mesi per gli uomini e a 41 anni e 10 mesi per le donne.

**La risoluzione deve essere motivata con riferimento alle esigenze organizzative e può riguardare**, per ogni amministrazione, **una quota massima pari al quindici per cento** (con arrotondamento all'unità superiore) dei dipendenti che, in relazione ai loro dati anagrafici e contributivi, rientrano nell'ambito potenziale di applicazione della risoluzione medesima.

L'istituto transitorio in esame **non si applica** al personale di magistratura, ai professori universitari e ai responsabili di struttura complessa del Servizio sanitario nazionale.

---

<sup>5</sup> La previsione è introdotta mediante novella al decreto-legge n. 80 del 2021 (recante “*Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia*”) il quale all'articolo 6 ha disposto per le **pubbliche amministrazioni – ivi comprese le regioni - con più di cinquanta dipendenti** l'adozione di un Piano integrato di attività e di organizzazione, quale strumento programmatico che convogli, in un unico atto, una pluralità di piani fino allora previsti.

- **Inconferibilità e incompatibilità di incarichi dirigenziali (art. 12-bis)**

L'**articolo 12-bis**, introdotto nel corso dell'esame presso la Camera dei deputati, interviene sulla disciplina in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico introdotta dal d. lgs. 39/2013.

Detto articolo **circoscrive il divieto di conferire, ad ex-amministratori regionali o locali, incarichi dirigenziali** nell'amministrazione regionale, **ai soli incarichi dirigenziali a tempo determinato a personale esterno alla pubblica amministrazione e agli incarichi dirigenziali a personale esterno degli enti locali.**

Inoltre, prevede che l'**incompatibilità** tra incarichi dirigenziali e cariche di componenti degli organi di indirizzo nelle amministrazioni statali, regionali e locali **non si applicano ai dipendenti di ruolo di livello dirigenziale della stessa amministrazione che conferisce l'incarico.** In particolare, con riguardo a:

- **inconferibilità:** la **lettera a), comma 1** dell'articolo 12 bis interviene sulle cause di inconferibilità, ed in particolare sull'articolo 2 del d.lgs. 39/2013 che individua l'ambito di applicazione della norma ai seguenti incarichi:
  - incarichi conferiti nelle pubbliche amministrazioni (ossia quelle indicate dall'articolo 1, comma 2, del testo unico del pubblico impiego adottato con il d.lgs. 165/2001), compresi gli enti pubblici, nonché negli enti di diritto privato in controllo pubblico (comma 1);
  - incarichi di funzioni dirigenziali conferiti negli enti locali a personale non dirigenziale, nonché a soggetti esterni con contratto a tempo determinato, ai sensi dell'articolo 110, comma 2, del testo unico degli enti locali adottato con il d.lgs. 267/2000 (comma 2).
  - circoscrive l'applicazione di una delle cause di inconferibilità di cui all'articolo 7 del D.Lgs. 39/2013 (comma 3). In particolare, incide sul comma 1, lettera b) che vieta il conferimento di incarichi dirigenziali nell'amministrazione regionale ai seguenti soggetti:
    - 1) coloro che nei 2 anni precedenti **siano stati componenti della Giunta o del Consiglio della regione che conferisce l'incarico;**
    - 2) coloro che nell'anno precedente siano stati componenti della giunta o del consiglio di una provincia o di un comune con popolazione superiore ai 15.000 abitanti della medesima regione o di una forma associativa tra comuni avente la medesima popolazione della medesima regione;
    - 3) coloro che siano stati presidente o amministratore delegato di un ente di diritto privato in controllo pubblico da parte della regione ovvero da parte di una provincia o di un comune con popolazione superiore ai 15.000 abitanti della medesima regione o di una forma associativa tra comuni avente la medesima popolazione della medesima regione

La disposizione specifica che **non tutti gli incarichi dirigenziali nella regione sono inconferibili a questi soggetti, ma esclusivamente quelli relativi a due determinate categorie di incarichi:**

- gli incarichi di cui all'articolo 19, comma 6, del d.lgs. 165/2001, ovvero gli incarichi conferiti, da ciascuna amministrazione, entro il limite del 10 per cento della dotazione organica dei dirigenti appartenenti alla prima fascia e dell'8 per cento della dotazione organica di quelli appartenenti alla seconda fascia, a tempo determinato ai soggetti di particolare e comprovata qualificazione professionale, non rinvenibile nei ruoli dell'Amministrazione, e che abbiano svolto determinate attività indicate dalla legge;
- gli incarichi di cui all'articolo 110, comma 1, del TUEL: ossia gli incarichi a contratto a tempo determinato per i dirigenti e le alte specializzazioni stipulati dagli enti locali, per la copertura dei posti di responsabili dei servizi o degli uffici, se previsti dallo statuto.

- **incompatibilità:** la **lettera b), comma 1** dell'articolo 12 bis interviene sulle cause di incompatibilità previste dall'articolo 12 del d.lgs. 39/2013 con gli incarichi dirigenziali,

interni ed esterni, nelle pubbliche amministrazioni, negli enti pubblici e negli enti di diritto privato in controllo pubblico.

Infine, viene aggiunto in sede di conversione il comma 4 bis) secondo cui le incompatibilità di cui al presente articolo non si applicano ai dipendenti di ruolo di livello dirigenziale della stessa amministrazione o dello stesso ente pubblico o ente di diritto privato in controllo pubblico che conferisce l'incarico.

- **Disposizioni in materia di procedimento disciplinare e penale nei confronti dei pubblici dipendenti (art. 12-ter)**

L'articolo 12-ter, introdotto dalla Camera dei deputati, reca modifiche alla disciplina dei rapporti intercorrenti tra procedimento disciplinare e procedimento penale instaurati nei confronti dei pubblici dipendenti.

A tal fine detto articolo modifica la disciplina contenuta nell'art. 55-ter del decreto legislativo n. 165 del 2001 (Testo unico del pubblico impiego), **concernente il procedimento disciplinare nei confronti del pubblico dipendente che abbia ad oggetto, in tutto o in parte, fatti in relazione ai quali è in corso un procedimento penale.**

L'art. 55-ter fa salva in ogni caso – anche se il procedimento disciplinare è sospeso – la possibilità di adottare nell'ambito del procedimento disciplinare la sospensione dal lavoro o altri provvedimenti cautelari nei confronti del dipendente.

Su quest'ultima previsione incide la **lettera a) del comma 1**, al fine di stabilire che la sospensione dal lavoro e gli altri provvedimenti cautelari possono essere adottati fermo restando il rispetto del termine di cui all'articolo 9, comma 2, secondo e terzo periodo, della legge 7 febbraio 1990, n. 1.<sup>6</sup>

**La lettera b) incide, invece, sul comma 2 dell'art. 55-ter**, il quale disciplina la **riapertura del procedimento disciplinare già concluso con l'irrogazione di una sanzione**, in seguito alla definizione del procedimento penale con sentenza irrevocabile di assoluzione la quale riconosce che il fatto addebitato al dipendente:

- non sussiste;
- non costituisce illecito penale;
- non è stato commesso dal dipendente.

A tali ipotesi di giudicato assolutorio, la novella in commento affianca la declaratoria di estinzione del reato per prescrizione.

Ne discende l'estensione, anche ai casi di definizione del procedimento penale con declaratoria di prescrizione, della previsione secondo cui l'ufficio competente riapre il procedimento disciplinare per modificarne o confermarne l'atto conclusivo in relazione all'esito del giudizio penale.

- **Armonizzazione del trattamento economico accessorio di taluni organismi (art. 14, comma 1-bis)**

L'articolo 14, al comma 1-bis, introdotto dalla Camera dei deputati, consente alle **regioni**, alle città metropolitane, alle province e ai comuni, a decorrere dal 2025, al fine di **armonizzare il trattamento accessorio del personale dipendente**, di **incrementare** – nel rispetto dei valori soglia di spesa previsti dalla normativa vigente e dell'equilibrio pluriennale di bilancio asseverato dall'organo di revisione - **il Fondo risorse decentrate destinato al personale in servizio** e le risorse destinate al salario accessorio delle elevate qualificazioni in modo da superare il tetto dettato dall'articolo 23, comma 2, del d.lgs. n. 75/2017, cioè quello del 2016.

Quanto sopra descritto avviene in deroga al limite massimo del trattamento accessorio previsto dalla normativa vigente.

---

<sup>6</sup> L'articolo 9, nelle parti oggetto del rinvio, prevede che la sospensione cautelare dal servizio, disposta a causa del procedimento penale, conserva efficacia, se non revocata, per un periodo di tempo non superiore a 5 anni, decorso il quale il provvedimento cautelare è revocato di diritto.

Gli enti indicano, in sede di rilevazione dei dati del Conto annuale, la maggiore spesa sostenuta derivante dall'incremento delle risorse destinate al trattamento accessorio del personale. Si prevede altresì che, in caso di mancata rilevazione in sede di Conto annuale di tali dati, sia indisponibile per la contrattazione integrativa un importo pari al 25 per cento delle risorse incrementalì, fino alla regolarizzazione di tale adempimento.