



DECRETO-LEGGE 31 agosto 2013, n. 101

**Disposizioni urgenti per il perseguimento di obiettivi di razionalizzazione nelle
pubbliche amministrazioni**

NOTA DI LETTURA

LE DISPOSIZIONI DI INTERESSE PER I COMUNI

PREMESSA

Il decreto legge n. 101/2013 reca importanti previsioni in materia di pubblico impiego.

In particolare, il decreto interviene:

- sull'utilizzo del lavoro flessibile nelle PA, definendo ulteriori vincoli ordinamentali per il ricorso ad esso e connesse sanzioni in caso di mancato rispetto degli stessi;
- sulla stabilizzazione del personale precario, disciplinando specifici percorsi di immissione in ruolo di tale personale da attuarsi entro il 31 dicembre 2015;
- in materia di ricorso alle consulenze esterne, stabilendo ulteriori limitazioni di natura finanziaria;
- sull'utilizzo del personale educativo e scolastico nelle scuole gestite dagli enti locali, chiarendo che anche a tale personale, come a quello statale, si applicano le deroghe in materia di rinnovi e durata dei contratti previste dal dlgs n. 368/2001;
- sulle Aziende speciali e le Istituzioni che gestiscono servizi scolastici e per l'infanzia, escludendole dal rispetto del Patto di stabilità e dai vincoli in materia di spese di personale;
- sulla gestione del personale nelle società partecipate, definendo nuovi strumenti per favorire la mobilità di tale personale nel caso in cui si registrino situazioni di eccedenza o nell'ambito di processi di ristrutturazione.

Il decreto contiene poi una serie di misure finalizzate al potenziamento delle politiche di coesione, con la previsione della istituzione dell'Agenzia per la coesione territoriale.

Il provvedimento presenta degli aspetti positivi che vengono incontro alle richieste più volte formulate dall'ANCI.

Innanzitutto l'equiparazione del personale scolastico ed educativo nei Comuni al personale statale e l'esclusione delle Aziende speciali e delle Istituzioni che gestiscono servizi scolastici e per l'infanzia dal Patto di stabilità e dai vincoli in materia di spese di personale consentono ai Comuni maggiori margini di manovra per l'erogazione di tali servizi.

Allo stesso modo, le nuove misure per la mobilità del personale delle società partecipate possono costituire utili strumenti per meglio tutelare detto personale nel caso in cui le società presentino necessità di razionalizzare le proprie spese e la propria struttura.

Quanto invece ai percorsi di immissione in ruolo del personale precario, in assenza di un contestuale allentamento dei vincoli finanziari in materia di assunzioni, l'effetto concreto delle misure previste dal decreto è certamente molto ridotto; secondo le previsioni del decreto, infatti, solo il 20% del costo delle cessazioni del precedente anno può essere destinato ai concorsi riservati al personale precario, il che in molti Comuni di piccole e medie dimensioni si traduce nella impossibilità di realizzare tali percorsi.

Di seguito, l'esame approfondito delle singole misure.

ART. 1

DISPOSIZIONI PER L'ULTERIORE RIDUZIONE DELLA SPESA PER AUTO DI SERVIZIO E CONSULENZE NELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Spesa per le auto di servizio

Ferme restando le vigenti disposizioni di contenimento della spesa per autovetture (che impongono alle PA inserite nel conto economico consolidato definito dall'ISTAT di ridurre del 50 per cento rispetto al 2011 la spesa per l'acquisto, la manutenzione, il noleggio e l'esercizio di autovetture, nonché per l'acquisto di buoni taxi), a decorrere dall'anno 2014, le PA che non adempiono, ai fini del censimento permanente delle autovetture di servizio, agli obblighi di comunicazione previsti dal DPCM 3 agosto 2011, non possono effettuare spese di ammontare superiore all'80 per cento del limite di spesa previsto per l'anno 2013 (c.2).

Sanzioni: Gli atti adottati in violazione delle disposizioni in materia di riduzione della spesa per auto di servizio e i relativi contratti sono nulli, costituiscono illecito disciplinare e sono, altresì, puniti con una sanzione amministrativa pecuniaria, a carico del responsabile della violazione, da mille a cinquemila euro, salva l'azione di responsabilità amministrativa per danno erariale (c.3).

Spesa per studi ed incarichi di consulenza

La spesa annua per studi e incarichi di consulenza, inclusa quella relativa a studi e incarichi di consulenza conferiti a pubblici dipendenti, sostenuta dalle amministrazioni pubbliche inserite nel conto economico consolidato della pubblica amministrazione definito dall'ISTAT, non può essere superiore al 90 per cento del limite di spesa per l'anno 2013, così come determinato dall'art. 6, c. 7, del dl n. 78/2010, ossia il 20 per cento di della spesa sostenuta nell'anno 2009. (c.5).

Sanzioni: Gli atti adottati in violazione delle disposizioni in materia di limiti di spesa per il conferimento di incarichi e i relativi contratti sono nulli. L'affidamento di incarichi in violazione di tali disposizioni costituisce illecito disciplinare ed è, altresì, punito con una sanzione amministrativa pecuniaria, a carico del responsabile della violazione, da mille a cinquemila euro, salva l'azione di responsabilità amministrativa per danno erariale. (c.7).

Ispesioni: La Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della funzione pubblica e il Ministero dell'economia e delle finanze – Dipartimento della ragioneria generale dello Stato, possono disporre visite ispettive al fine di verificare il rispetto dei

vincoli finanziari in materia di contenimento della spesa in materia di consulenze e di acquisto di autovetture, denunciando alla Corte dei conti le irregolarità riscontrate. (c.8).

ART. 2

DISPOSIZIONI IN TEMA DI ACCESSO NELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI, DI ASSORBIMENTO DELLE ECCEDENZE E POTENZIAMENTO DELLA REVISIONE DELLA SPESA ANCHE IN MATERIA DI PERSONALE

Pensionamento dei pubblici dipendenti

Con due disposizioni di carattere interpretativo viene chiarita la portata applicativa della riforma pensionistica attuata con il dl n. 201/2011 nei confronti dei pubblici dipendenti.

In particolare, si chiarisce che l'art. 24, c. 3, primo periodo, del dl n. 201/2011, convertito in legge n. 214/2011, si interpreta nel senso che il conseguimento da parte di un lavoratore dipendente delle pubbliche amministrazioni di un qualsiasi diritto a pensione entro il 31 dicembre 2011 comporta obbligatoriamente l'applicazione del regime di accesso e delle decorrenze previgente rispetto all'entrata in vigore del predetto articolo 24. (c.4).

Si chiarisce altresì che l'art. 24, c. 4, secondo periodo, del dl n. 201/2011, convertito in legge n. 214/2011, si interpreta nel senso che per i lavoratori dipendenti delle pubbliche amministrazioni il limite ordinamentale, previsto dai singoli settori di appartenenza per il collocamento a riposo d'ufficio e vigente alla data di entrata in vigore del decreto-legge stesso, non è modificato dall'elevazione dei requisiti anagrafici previsti per la pensione di vecchiaia e costituisce il limite non superabile, se non per il trattenimento in servizio o per consentire all'interessato di conseguire la prima decorrenza utile della pensione ove essa non sia immediata, al raggiungimento del quale l'amministrazione deve far cessare il rapporto di lavoro o di impiego se il lavoratore ha conseguito, a qualsiasi titolo, i requisiti per il diritto a pensione. (c.5).

Conto annuale del Personale

A decorrere dal 1° gennaio 2014, tutte le amministrazioni pubbliche inserite nel conto economico consolidato della pubblica amministrazione definito dall'ISTAT, sono tenute all'invio al Ministero dell'Economia dei dati relativi alla spesa di personale, ai sensi dell'articolo 60 del d.lgs n. 165/2001. (c.11).

A decorrere dal 1° gennaio 2014, anche le società non quotate partecipate direttamente o indirettamente, a qualunque titolo, da tutte le pubbliche amministrazioni censite dall'ISTAT, sono tenute a comunicare alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica e al Ministero dell'economia e delle finanze, il costo annuo del personale comunque utilizzato, in conformità alle procedure definite dal Ministero dell'economia e delle finanze, d'intesa con il predetto Dipartimento della funzione pubblica. (c.12).

ART. 3
MISURE URGENTI IN MATERIA DI MOBILITÀ NEL PUBBLICO IMPIEGO E NELLE SOCIETÀ
PARTECIPATE

La gestione del personale nelle società partecipate

Mobilità: Le società controllate direttamente o indirettamente dalla medesima PA o dai suoi enti strumentali, possono, sulla base di un accordo tra di esse e senza necessità del consenso del lavoratore, realizzare processi di mobilità di personale, anche in servizio alla data di entrata in vigore del presente decreto legge, in relazione al proprio fabbisogno e per le finalità di razionalizzazione delle spese, previa informativa alle rappresentanze sindacali operanti presso la società ed alle OO.SS. firmatarie del contratto collettivo dalla stessa applicato, in coerenza con il rispettivo ordinamento professionale e senza oneri aggiuntivi per la finanza pubblica. Si applicano i commi primo e terzo dell'articolo 2112 del codice civile. La mobilità non può comunque avvenire tra le società e le pubbliche amministrazioni.

Gli enti che controllano le società adottano, in relazione ad esigenze di riorganizzazione delle funzioni e dei servizi esternalizzati, nonché di razionalizzazione delle spese e di risanamento economico-finanziario secondo appositi piani industriali, atti di indirizzo volti a favorire, prima di avviare nuove procedure di reclutamento di risorse umane da parte delle medesime società, l'acquisizione di personale mediante le procedure di mobilità.

Eccedenze di personale: Le società controllate direttamente o indirettamente dalla medesima pubblica amministrazione o dai suoi enti strumentali che rilevino eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali nonché nell'ipotesi in cui l'incidenza delle spese di personale è pari o superiore al 50 per cento delle spese correnti, inviano un'informativa preventiva alle rappresentanze sindacali operanti presso la società ed alle OO.SS. firmatarie del contratto collettivo applicato in cui viene individuato il numero, la

collocazione aziendale ed i profili professionali del personale in eccedenza. Tali informazioni sono comunicate anche al Dipartimento della funzione pubblica. Le posizioni dichiarate eccedentarie non possono essere ripristinate nella dotazione di personale neanche mediante nuove assunzioni.

Entro 10 giorni dal ricevimento dell'informativa, si procede, a cura dell'ente controllante, alla riallocazione totale o parziale del personale in eccedenza nell'ambito della stessa società mediante il ricorso a forme flessibili di gestione del tempo di lavoro, ovvero presso altre società controllate dal medesimo ente mediante mobilità. Sentite le organizzazioni sindacali, la ricollocazione è consentita anche in società controllate da enti diversi comprese nell'ambito regionale, previo accordo tra gli enti e le medesime società.

Si applica l'articolo 3, comma 19, della legge 28 giugno 2012, n. 92, a norma del quale per i settori, tipologie di datori di lavoro e classi dimensionali comunque superiori ai quindici dipendenti, non coperti dalla normativa in materia di integrazione salariale, per i quali non siano stipulati, entro il 31 ottobre 2013, accordi collettivi volti all'attivazione di un fondo, è istituito, con decreto non regolamentare del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, un fondo di solidarietà residuale, cui contribuiscono i datori di lavoro dei settori identificati.

Per la gestione delle eccedenze gli enti controllanti e le società possono concludere accordi collettivi con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative finalizzati alla realizzazione di forme di trasferimenti in mobilità dei dipendenti in esubero presso altre società dello stesso tipo operanti anche al di fuori del territorio regionale ove hanno sede le società interessate da eccedenze di personale.

Trattamento economico: Al fine di favorire le forme di mobilità le società possono farsi carico per un periodo massimo di tre anni di una quota parte non superiore 30% del trattamento economico del personale interessato dalla mobilità, nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio e senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica. Le somme a tal fine corrisposte dalla società cedente alla società cessionaria non concorrono alla formazione del reddito imponibile ai fini delle imposte sul reddito e dell'imposta regionale sulle attività produttive.

ART. 4
DISPOSIZIONI URGENTI IN TEMA DI IMMISSIONE IN SERVIZIO DI IDONEI E VINCITORI DI
CONCORSI, NONCHÉ DI LIMITAZIONI A PROROGHE DI CONTRATTI E ALL'USO DEL LAVORO
FLESSIBILE NEL PUBBLICO IMPIEGO

Lavoro Flessibile

Viene modificato l'articolo 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, che disciplina il ricorso al lavoro flessibile da parte delle Pubbliche Amministrazioni. (c.1).

In particolare, per effetto di tali modifiche, il ricorso al lavoro flessibile nelle PA è consentito solo *"Per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale"*.

Si chiarisce poi che in materia di contratto di lavoro a tempo determinato, alle PA si applicano le disposizioni generali recate dal decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, fermo restando il divieto di trasformazione del contratto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato.

Sanzioni: Vengono inasprite le sanzioni in caso di violazione delle disposizioni in materia di lavoro a tempo determinato, per cui i contratti di lavoro a termine posti in essere in violazione dei limiti di legge sono nulli e determinano responsabilità erariale. I dirigenti sono, altresì, responsabili per mancato raggiungimento dei risultati, ai sensi dell'articolo 21 del dlgs n. 165/2001. Al dirigente responsabile di irregolarità nell'utilizzo del lavoro flessibile non può essere erogata la retribuzione di risultato.

Vengono poi inasprite anche le sanzioni in caso di violazione dei limiti in materia di ricorso alle collaborazioni e consulenze esterne. (c.2).

Proroga delle graduatorie

L'efficacia delle graduatorie dei concorsi pubblici per assunzioni a tempo indeterminato, vigenti alla data di approvazione del presente decreto, relative alle amministrazioni pubbliche soggette a limitazioni delle assunzioni, è prorogata fino al 31 dicembre 2015. (c.4).

Immissione in ruolo del personale precario

Monitoraggio DFP: Il Dipartimento della funzione pubblica, al fine di individuare quantitativamente, tenuto anche conto dei profili professionali di riferimento, i vincitori e gli idonei collocati in graduatorie concorsuali vigenti per assunzioni a tempo indeterminato, coloro che, in virtù di contratti di lavoro a tempo determinato, hanno maturato i requisiti di anzianità, avvia, entro il 30 settembre 2013, apposito

monitoraggio telematico con obbligo, per le pubbliche amministrazioni che intendono avvalersi delle procedure di immissione in ruolo del personale precario, di fornire le informazioni richieste.

Al fine di ridurre presso le medesime pubbliche amministrazioni l'utilizzo dei contratti di lavoro a tempo determinato, favorire l'avvio di nuove procedure concorsuali e l'assunzione di coloro che sono collocati in posizione utile in graduatorie vigenti per concorsi a tempo indeterminato, in coerenza con il fabbisogno di personale delle pubbliche amministrazioni e dei principi costituzionali sull'adeguato accesso dall'esterno, con DPCM, su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze sono definiti, per il perseguimento delle predette finalità, criteri di razionale distribuzione delle risorse finanziarie connesse con le facoltà assunzionali delle pubbliche amministrazioni. (c.5).

Procedure per l'immissione in ruolo: A decorrere dalla data di entrata in vigore del decreto e fino al 31 dicembre 2015, al fine di favorire una maggiore e più ampia valorizzazione della professionalità acquisita dal personale con contratto di lavoro a tempo determinato e, al contempo, ridurre il numero dei contratti a termine, le PA possono bandire procedure concorsuali, per titoli ed esami, per assunzioni a tempo indeterminato di personale non dirigenziale riservate esclusivamente a coloro che sono in possesso dei requisiti di cui all'art. 1, commi 519 e 558, della legge n. 296/2006 e all'articolo 3, c.90, della legge 244/2007 (trattasi delle precedenti disposizioni in materia di stabilizzazione del personale precario)¹, nonché a favore di coloro che alla data di entrata in vigore del

¹ Cfr: art. 1, comma 558, Legge n. 296/2006 "A decorrere dalla data di entrata in vigore della presente legge, gli enti di cui al comma 557 fermo restando il rispetto delle regole del patto di stabilità interno, possono procedere, nei limiti dei posti disponibili in organico, alla stabilizzazione del personale non dirigenziale in servizio a tempo determinato da almeno tre anni, anche non continuativi, o che consegua tale requisito in virtù di contratti stipulati anteriormente alla data del 29 settembre 2006 o che sia stato in servizio per almeno tre anni, anche non continuativi, nel quinquennio anteriore alla data di entrata in vigore della presente legge, nonché del personale di cui al comma 1156, lettera f), purché sia stato assunto mediante procedure selettive di natura concorsuale o previste da norme di legge. Alle iniziative di stabilizzazione del personale assunto a tempo determinato mediante procedure diverse si provvede previo espletamento di prove selettive.”;

- art. 3, comma 90, lett. b), Legge n. 244/2007 "Fermo restando che l'accesso ai ruoli della pubblica amministrazione è comunque subordinato all'espletamento di procedure selettive di natura concorsuale o previste da norme di legge e fatte salve le procedure di stabilizzazione di cui all' articolo 1, comma 519, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, per gli anni 2008 e 2009:

b) le amministrazioni regionali e locali possono ammettere alla procedura di stabilizzazione di cui all' articolo 1, comma 558, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, anche il personale che consegua i requisiti di anzianità di servizio ivi previsti in virtù di contratti stipulati anteriormente alla data del 28 settembre 2007; .”;

decreto hanno maturato, negli ultimi cinque anni, almeno tre anni di servizio con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato alle dipendenze dell'amministrazione che emana il bando, con esclusione, in ogni caso, dei servizi prestati presso uffici di diretta collaborazione degli organi politici.

Tali procedure devono avvenire nel limite dei vincoli assunzionali previsti dalla legislazione vigente (ossia il 40% del costo delle cessazioni dell'anno precedente) e nel limite finanziario fissato dall'articolo 35, c. 3-*bis*, del d.lgs n. 165/2001 a garanzia dell'adeguato accesso dall'esterno, ossia utilizzando il 50% del budget disponibile per le nuove assunzioni.

Le procedure selettive possono essere avviate solo a valere sulle risorse assunzionali relative agli anni 2013, 2014 e 2015, anche complessivamente considerate, in misura non superiore al 50 per cento, in alternativa ai concorsi con riserva disciplinati dal comma 3-*bis* dell'art. 35 del d.lgs n. 165/2001 (introdotto dalla Legge di stabilità per il 2013).

Le graduatorie definite in esito alle medesime procedure sono utilizzabili per assunzioni nel triennio 2013-2015 a valere sulle predette risorse. (c. 6).

Per meglio realizzare l'obiettivo di inserimento del personale con contratto di lavoro a tempo determinato, possono essere adottati bandi per assunzioni a tempo indeterminato

- art. 3, comma 94, Legge n. 244/2007: "Fatte comunque salve le intese stipulate, ai sensi dei commi 558 e 560 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, prima della data di entrata in vigore della presente legge, entro il 30 aprile 2008, le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, predispongono, sentite le organizzazioni sindacali, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni per gli anni 2008, 2009 e 2010, piani per la progressiva stabilizzazione del seguente personale non dirigenziale, tenuto conto dei differenti tempi di maturazione dei presenti requisiti:

a) in servizio con contratto a tempo determinato, ai sensi dei commi 90 e 92, in possesso dei requisiti di cui all' articolo 1, commi 519 e 558, della legge 27 dicembre 2006, n. 296;

b) già utilizzato con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, in essere alla data di entrata in vigore della presente legge, e che alla stessa data abbia già espletato attività lavorativa per almeno tre anni, anche non continuativi, nel quinquennio antecedente al 28 settembre 2007, presso la stessa amministrazione, fermo restando quanto previsto dall' articolo 1, commi 529 e 560, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. È comunque escluso dalle procedure di stabilizzazione di cui alla presente lettera il personale di diretta collaborazione degli organi politici presso le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, nonché il personale a contratto che svolge compiti di insegnamento e di ricerca nelle università e negli enti di ricerca.

con contratti di lavoro a tempo parziale, tenuto conto dell'effettivo fabbisogno di personale e delle risorse finanziarie dedicate (c.7).

Proroga dei contratti a tempo determinato Le amministrazioni pubbliche che nella programmazione triennale del fabbisogno di personale relativa al periodo 2013- 2015, prevedono di effettuare procedure concorsuali (con riserva di posti per il personale a tempo determinato o interamente riservati a detto personale) possono prorogare, nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalla normativa vigente in materia, i contratti di lavoro a tempo determinato dei soggetti che hanno maturato, alla data di entrata in vigore del decreto, almeno tre anni di servizio alle proprie dipendenze. La proroga può essere disposta fino al completamento delle procedure concorsuali e comunque non oltre il 31 dicembre 2015 (c.9).

Assunzioni di lavoratori socialmente utili

Al fine di favorire l'assunzione a tempo indeterminato dei lavoratori socialmente utili e dei lavoratori di pubblica utilità, le regioni predispongono un elenco regionale dei suddetti lavoratori secondo criteri di priorità volti a favorire l'anzianità anagrafica.

A decorrere dalla data di entrata in vigore del decreto e fino al 31 dicembre 2015, gli enti territoriali che hanno vuoti in organico relativamente alle qualifiche per le quali non è richiesto il titolo di studio superiore a quello della scuola dell'obbligo, nel rispetto del loro fabbisogno e nel limite del 50% delle risorse disponibili per le assunzioni a tempo indeterminato procedono all'assunzione a tempo indeterminato, anche con contratti di lavoro a tempo parziale, dei soggetti collocati nell'elenco regionale indirizzando una specifica richiesta alla Regione competente (c.8).

Personale delle scuole e degli asili nido gestiti dagli enti locali

La disciplina derogatoria prevista dal comma 4-bis dell'art. 10 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368 in materia di durata e rinnovi dei contratti a termine per il personale supplente impiegato nelle scuole statali viene estesa anche personale docente ed educativo supplente operante nelle scuole gestite dai Comuni (c. 11).

Sempre in materia di scuola, per effetto di una modifica all'articolo 114, c. 5-bis, del dlgs n. 267/2000, anche le Aziende speciali e le Istituzioni che gestiscono servizi scolastici e per l'infanzia sono escluse dal rispetto del Patto di stabilità e dai vincoli in materia di spese di personale. (c.12).

Proroga dei contratti a tempo determinato per il Comune dell'Aquila

Al fine di assicurare la continuità delle attività di ricostruzione e di recupero del tessuto urbano e sociale della città dell'Aquila e dei comuni del cratere, è consentita anche per gli anni 2014 e 2015 la proroga o il rinnovo dei contratti di lavoro a tempo determinato stipulati ai sensi della normativa emergenziale, fermo restando il rispetto del patto di stabilità interno e della vigente normativa in materia di contenimento della spesa complessiva di personale. (c. 13 e 14).

ART.5

DISPOSIZIONI IN MATERIA DI TRASPARENZA, ANTICORRUZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Nuovi compiti dell'ARAN: Al fine di concentrare l'attività della Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT), di cui all'articolo 13 n. 150/2009 sui compiti di trasparenza e di prevenzione della corruzione nelle pubbliche amministrazioni, le funzioni della predetta Commissione in materia di misurazione e valutazione della performance di cui al decreto legislativo n. 150 del 2009 sono trasferite ARAN.

Il collegio di indirizzo e controllo dell'ARAN, è integrato, con DPCM, su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, da due componenti, anche estranei alla pubblica amministrazione, esperti in tema di servizi pubblici, management, misurazione della performance e valutazione del personale.

L'ARAN con regolamento organizza la propria attività distinguendo l'esercizio delle funzioni materia di misurazione e valutazione della performance da quello relativo alla contrattazione.

Nuovi compiti del DFP Le funzioni della CIVIT in materia di qualità dei servizi pubblici sono trasferite al Dipartimento della funzione pubblica.

Nuova struttura della CIVIT Viene totalmente riscritta la norma (art. 13, c. 3 dlgs n. 150/2009) che disciplina la CIVIT. Per effetto di tale revisione la Commissione è organo collegiale composto dal Presidente e da due componenti (non più 5) scelti tra esperti di elevata professionalità anche estranei all'amministrazione, di notoria indipendenza e comprovata esperienza in materia di contrasto alla corruzione. Il Presidente e i componenti sono nominati, nel rispetto del principio delle pari opportunità di genere, con DPR, previa deliberazione del Consiglio dei Ministri, previo parere favorevole delle

Commissioni parlamentari competenti espresso a maggioranza dei due terzi dei componenti. Il Presidente è nominato su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione, i due componenti su proposta del Ministro dell'interno e del Ministro per la pubblica amministrazione.

Il Presidente e i componenti della Commissione, già insediati alla data di entrata in vigore del presente decreto, restano in carica fino alla nomina del nuovo Presidente e dei nuovi componenti. Le proposte di nomina del Presidente e dei componenti devono essere formulate entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto.

ART.10

MISURE URGENTI PER IL POTENZIAMENTO DELLE POLITICHE DI COESIONE

ISTITUZIONE DELL'AGENZIA PER LA COESIONE TERRITORIALE (da ora AGENZIA). Nel quadro delle attribuzioni del Presidente del Consiglio dei Ministri (da ora: PCDM), dei Ministri e del Ministro delegato per la politica di coesione (da ora: Ministro delegato), è istituita l'Agenzia per la coesione territoriale, sottoposta alla vigilanza del PCDM o del Ministro delegato.

FUNZIONI. L'Agenzia svolge le seguenti funzioni:

- a) monitoraggio sistematico e continuo dei programmi operativi e degli interventi della politica di coesione;
- b) sostegno e assistenza tecnica alle amministrazioni che gestiscono programmi europei o nazionali della politica di coesione, anche con riferimento alle azioni di formazione del personale ed all'intervento di apposite strutture di sostegno nella stesura e gestione di bandi pubblici ovvero alle misure necessarie per accelerare la realizzazione dei suddetti programmi;
- c) assunzione diretta delle funzioni di autorità di gestione dei programmi operativi della politica di coesione;
- d) esecuzione delle determinazioni di cui artt. 3 e 6, comma 6 del D.Lgs. n°88\2011 (poteri sostitutivi nella gestione dei programmi della coesione).

ORGANI. Sono organi dell'Agenzia: il Direttore generale (DG); il Comitato direttivo; il Collegio dei revisori dei conti. Il DG è nominato dal PCDM, su proposta del Ministro delegato.

OPERATIVITA'. Entro il 1° marzo 2014, su proposta del Ministro delegato, di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze (MEF) ed il Ministro per la Pubblica

Amministrazione, sarà approvato lo Statuto dell'Agenzia. Nello Statuto è disciplinata l'organizzazione ed il funzionamento dell'Agenzia, anche con riguardo alle forme di rappresentanza negli organi delle amministrazioni territoriali coinvolte nei programmi della coesione. L'Agenzia gode di autonomia organizzativa, contabile e di bilancio e dispone di una dotazione organica di 200 unità di personale.

Sono trasferite all'Agenzia funzioni, personale e risorse del Dipartimento per le politiche di sviluppo (DPS) del MISE. Per le funzioni attribuite direttamente alla PCDM (e precisate nel comma 2), nell'ambito del personale trasferito all'Agenzia, è trasferito un numero di 50 unità di personale dal DPS con conseguente aumento della dotazione organica della PCDM. Sono trasferiti altresì in capo all'Agenzia funzioni e personale del Nucleo di valutazione e verifica degli investimenti pubblici.

ONERI. Agli oneri necessari al funzionamento dell'Agenzia, quantificati in Euro 1.450.000 annui, a decorrere dal 2014 si provvederà mediante variazioni di bilancio dello Stato, operate dal Ministero dell'Economia e delle Finanze.

NUOVE ASSUNZIONI. Per il coordinamento, gestione, monitoraggio e controllo dei programmi operativi della coesione 2014-2010 è autorizzata l'assunzione a tempo indeterminato di un contingente di personale nel numero massimo di 120 unità altamente specializzate, che verrà ripartito fra le amministrazioni interessate. I relativi oneri, quantificati in Euro 5.520.000 annui, sono posti a carico delle risorse di assistenza tecnica dei programmi della coesione 2014-2020 e delle disponibilità del fondo di rotazione (art.5, L. n°183\87)

FONDO SVILUPPO E COESIONE (ex FAS). Le risorse del Fondo (art.61, co.1, L.289\2002) sono trasferite allo stato di previsione del MEF. Le procedure di spesa, le modalità di gestione e di rendicontazione delle medesime, in attuazione dei programmi adottati con delibera del CIPE, sono definite dal MEF, di concerto con il Ministro delegato.