



Università  
degli Studi di  
Messina  
DIREZIONE GENERALE

Ai Direttori dei Dipartimenti

Ai Responsabili dei Centri

Ai Dirigenti

Ai Segretari amministrativi dei Dipartimenti e  
dei Centri

A tutti i Responsabili di strutture

e, p.c. Al Magnifico Rettore

Al Collegio dei Revisori dei Conti

Oggetto: Decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito, con modificazioni dalla Legge 29 giugno 2022, n. 79. - Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR).

Il decreto-legge in oggetto contiene diverse disposizioni di interesse e reca, in particolare all'art. 14, disposizioni in materia di università e ricerca. Si evidenziano, pertanto, di seguito, quelle più rilevanti.

**Piano triennale fabbisogno personale.** L'articolo 1 integra la disciplina sulle linee di indirizzo per le pubbliche amministrazioni relative alla predisposizione dei rispettivi piani triennali dei fabbisogni di personale, prevedendo che tali linee di indirizzo concernano anche la definizione dei nuovi profili professionali, individuati dalla contrattazione collettiva, con particolare riguardo all'insieme di conoscenze, competenze e capacità del personale da assumere. Le nuove linee, in fase di prima applicazione, sono adottate entro il 30 giugno 2022. Si richiama anche la finalità di sostenere la transizione digitale ed ecologica delle pubbliche

amministrazioni e si specifica che le conoscenze, competenze e capacità summenzionate sono definite anche con riferimento agli strumenti e alle tecniche di progettazione e partecipazione a bandi nazionali ed europei, nonché alla gestione dei relativi finanziamenti.

**Portale unico del reclutamento.** L'articolo 2, ai commi da 1 a 3, 6 e 7, prevede che, a far data dal 1° novembre 2022, le assunzioni a tempo determinato e indeterminato nelle amministrazioni pubbliche avvengano mediante concorsi ai quali si può accedere esclusivamente mediante la previa registrazione nel Portale InPa, operativo a far data dal 1° luglio 2022. In dettaglio, il comma 1 introduce l'articolo 35-*ter* al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, prevedendo che le pubbliche amministrazioni, per le selezioni di personale a tempo determinato e indeterminato, che devono essere orientate alla massima partecipazione, si avvalgano del Portale [www.InPA.gov.it](http://www.InPA.gov.it), sviluppato dal Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri. Il comma 2 dell'articolo 2, precisa, poi che il Portale è operativo dal 1° luglio 2022 e, a decorrere dalla medesima data, può essere utilizzato dalle amministrazioni pubbliche.

Dal 1° novembre 2022 le medesime amministrazioni utilizzano il Portale per tutte le procedure di assunzione a tempo determinato e indeterminato. Resta fermo che i bandi di concorso per il reclutamento del personale sono pubblicati come documenti in formato aperto ed organizzati in una base di dati ricercabile in ogni campo sul predetto portale del reclutamento. Il comma 2-*bis* prevede che, dal 2023, la pubblicazione delle procedure di reclutamento sui siti istituzionali e sul Portale unico del reclutamento esoneri le amministrazioni pubbliche dall'obbligo di pubblicazione delle selezioni pubbliche nella Gazzetta ufficiale. Infine, il comma 3 dispone che ai concorsi banditi prima della data di entrata in vigore del decreto in esame continua ad applicarsi la disciplina vigente alla data di pubblicazione del bando.

Le informazioni necessarie per l'iscrizione al Portale, le modalità di accesso e di utilizzo dello stesso da parte delle amministrazioni e quelle per la pubblicazione dei bandi di concorso sono definite entro il 31 ottobre 2022 con protocolli adottati d'intesa tra il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri e ciascuna amministrazione. Per i reclutamenti delle amministrazioni di cui all'articolo 3 (per le Università i reclutamenti dei professori e dei ricercatori), i protocolli tengono conto delle specificità dei rispettivi ordinamenti.

Circa i bandi di concorso per il reclutamento e per la mobilità del personale pubblico (professori e ricercatori), essi sono pubblicati sul Portale 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 (art. 35-ter, comma 5).

Il comma 7 si riferisce ai componenti delle commissioni esaminatrici dei concorsi pubblici svolti secondo le modalità previste per i concorsi pubblici unici dall'articolo 4, comma 3-quinquies, del D.L. 101/2013 o avvalendosi del supporto del Dipartimento della Funzione pubblica ai sensi dell'articolo 35, comma 5, del D. Lgs. 165/2001: essi dovranno essere individuati attraverso il predetto Portale del reclutamento, nel rispetto dei principi della parità di genere ed in possesso di requisiti di comprovata professionalità ed esperienza, tra cui anche specialisti in psicologia del lavoro e risorse umane. L'articolo 2, comma 4, dispone che, in relazione agli avvisi di selezione di personale pubblicati dalle amministrazioni sul Portale del reclutamento InPA, gli obblighi di comunicazione ad eventuali controinteressati si intendono assolti mediante pubblicazione di un apposito avviso sul medesimo Portale da parte dell'amministrazione cui è indirizzata l'istanza di accesso agli atti o di accesso civico generalizzato. Il comma 5 dell'articolo 2 stabilisce che per la nomina dei componenti dell'Organismo indipendente di valutazione della performance (OIV), presso le amministrazioni pubbliche, ci si avvalga del portale del reclutamento.

**Procedura per lo svolgimento dei concorsi pubblici.** L'articolo 3, commi da 1 a 4 e 6 apporta alcune modifiche alla procedura semplificata per lo svolgimento dei concorsi pubblici relativi al reclutamento del personale delle pubbliche amministrazioni – ad eccezione di quello in regime di diritto pubblico – prevedendo, per i concorsi banditi successivamente al 1° maggio 2022:

- l'espletamento di almeno una prova scritta rispetto all'unica finora prevista;
- la valutazione delle competenze indicate nel bando e, per gli alti profili, delle esperienze lavorative pregresse, nonché delle abilità residue per i soggetti disabili;
- la possibilità di prevedere forme di preselezione;
- la possibile integrazione delle commissioni esaminatrici con esperti in valutazione delle competenze e selezione;

- in relazione a specifiche esigenze o per scelta organizzativa, la possibilità di prevedere per tutti i concorsi, e non solo per quelli svolti durante la fase emergenziale come previsto finora, lo svolgimento in modo non contestuale delle prove concorsuali.

Viene altresì contestualmente abrogata la disciplina transitoria per i concorsi, relativi al medesimo personale, banditi nel corso della fase emergenziale. La disposizione, inoltre, attribuisce ad un Decreto del presidente della Repubblica, da adottarsi entro il 31 dicembre 2022, l'aggiornamento della disciplina sui concorsi pubblici dettata dal D.P.R. n. 487 del 1994, nel rispetto delle misure introdotte dal predetto art. 3 e dei seguenti criteri (comma 6):

- raccolta organica delle disposizioni regolamentari che disciplinano la medesima materia, adeguando la normativa alla nuova disciplina di livello primario;
- semplificazione e coordinamento, sotto il profilo formale e sostanziale, del testo delle disposizioni vigenti, assicurando l'unicità, la contestualità, la completezza, la chiarezza e la semplicità della disciplina;
- indicazione espressa delle disposizioni da abrogare e di ogni altra disposizione incompatibile con quelle introdotte dal presente decreto.

**Riconoscimento titoli di studio.** Il comma 1-*bis* dell'articolo 3 prevede che, in relazione all'attuazione del PNRR, il Ministero dell'università e della ricerca si avvalga del Centro di Informazione sulla Mobilità e le Equivalenze Accademiche (CIMEA) per le attività connesse al riconoscimento dei titoli di studio di formazione superiore.

**Mobilità collettiva.** Il comma 3-*quater* dell'articolo 3 riduce alcuni termini temporali relativi alle procedure della cosiddetta mobilità collettiva e alla possibilità di ricorso alla procedura concorsuale di reclutamento, così come di seguito indicato:

- da quindici a otto giorni il termine entro il quale il Dipartimento della funzione pubblica, di concerto con il MEF, o i Centri per l'impiego provvedono, in seguito alla comunicazione, da parte di un'amministrazione, dell'intenzione di bandire un concorso, all'assegnazione alla medesima amministrazione del personale collocato in disponibilità;
- da quindici a otto giorni anche il termine entro il quale il Dipartimento della funzione pubblica provvede, di concerto con il MEF, all'assegnazione in oggetto successivamente alla comunicazione (che deve essere tempestiva), da parte del

Centro per l'impiego, dell'assenza, nel relativo elenco, di personale da assegnare. Il termine in esame decorre dalla suddetta comunicazione (la quale comprende le informazioni ricevute dal medesimo Centro per l'impiego); l'assegnazione da parte del Dipartimento è operata nell'ambito dell'elenco del personale collocato in disponibilità relativo alle suddette amministrazioni nazionali.

**Stabilizzazione.** Il comma 4-*bis* dell'articolo 3 proroga dal 31 dicembre 2022 al 31 dicembre 2024 il termine entro cui possono essere bandite procedure concorsuali riservate per soggetti che abbiano rapporti di lavoro dipendente a termine o rapporti di lavoro flessibile con pubbliche amministrazioni.

**Protocollo di sicurezza.** Il comma 7 dell'articolo 3 dispone che con ordinanze del Ministero della salute, su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione, si possa procedere all'aggiornamento dei protocolli per lo svolgimento dei concorsi pubblici in modo da garantire le condizioni di sicurezza, nel rispetto dei principi di adeguatezza e proporzionalità.

**Codici di comportamento.** L'articolo 4 integra la disciplina dei codici di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni disponendo l'inserimento di una sezione relativa al corretto utilizzo delle tecnologie informatiche e dei mezzi di informazione e *social media* da parte dei dipendenti pubblici e prevede che le medesime pubbliche amministrazioni provvedano allo svolgimento di un ciclo formativo sui temi dell'etica pubblica e sul comportamento etico. Il predetto ciclo di formazione è obbligatorio sia in caso di assunzione che in quelli di passaggio a ruoli o funzioni superiori e in quelli di trasferimento. Si ricorda che il Piano nazionale di ripresa e resilienza prevede, nell'ambito di misure di riforma della pubblica amministrazione, che entrino in vigore entro la fine del secondo semestre del 2022 la definizione o l'aggiornamento dei principi etici delle pubbliche amministrazioni, attraverso norme chiare, codici di condotta e moduli di formazione sull'argomento.

**Equilibrio di genere.** L'articolo 5 assegna alle amministrazioni il compito di adottare misure che attribuiscono vantaggi specifici ovvero evitino o compensino svantaggi nelle carriere al genere meno rappresentato. Al fine di dare concreta attuazione alla disposizione,

il Dipartimento della funzione pubblica, di concerto con il Dipartimento delle pari opportunità, adotta apposite linee guida entro il 30 settembre 2022.

**Mobilità e comandi.** L'art. 6 modifica, con decorrenza dal 1° luglio 2022, la disciplina concernente l'avviso dell'avvio di una procedura di mobilità volontaria da parte di una pubblica amministrazione e le relative comunicazioni da parte degli interessati, prevedendo la pubblicazione del relativo avviso in una apposita sezione del Portale unico del reclutamento.

Infatti, il Portale della mobilità deve intendersi assorbito dal suddetto portale del reclutamento. Si introduce una limitazione della possibilità di ricorso a comandi o distacchi, prevedendo che essi non possano eccedere il venticinque per cento dei posti non coperti mediante le suddette procedure di mobilità volontaria; sono escluse dal limite alcune fattispecie, tra le quali i comandi o i distacchi relativi al personale dirigenziale. Il comma 3 dell'art. 6 reca una disciplina transitoria che consente, a determinate condizioni e con alcune esclusioni, l'inquadramento in ruolo del personale che alla data del 31 gennaio 2022 si trovasse in posizione di comando o distacco. Sono esclusi i dipendenti la cui amministrazione di provenienza sia un ente o un'azienda del SSN, il personale in regime di diritto pubblico nonché il personale dirigenziale. Il comma 2 prevede - fatte salve alcune esclusioni - la cessazione alla data del 31 dicembre 2022, o alla scadenza successiva eventualmente già fissata, dei comandi o distacchi in corso alla data di entrata in vigore (1° maggio 2022) del presente decreto, nel caso di mancata attivazione della suddetta procedura straordinaria di inquadramento in ruolo.

Il comma 5 dell'articolo 6 introduce la possibilità di un'indennità di soggiorno per i dipendenti di pubbliche amministrazioni italiane che operino presso l'Unione europea come esperti nazionali distaccati e che non percepiscano omologhe indennità a carico della medesima Unione; la possibilità viene ammessa nel rispetto di uno specifico stanziamento, posto dal medesimo comma, mentre il comma 6 provvede alla relativa copertura finanziaria.

Il comma 7 dell'articolo 6 prevede, in via transitoria, la possibilità di conferimento (a tempo determinato) di incarichi dirigenziali, presso pubbliche amministrazioni italiane, a funzionari di cittadinanza italiana di organizzazioni internazionali o dell'Unione europea, anche in deroga ai limiti percentuali, stabiliti dall'art. 19, comma 6, del d.lgs. n.165/2001, per il conferimento di incarichi dirigenziali a soggetti privi della qualifica di dirigente di ruolo di

un'amministrazione pubblica (ovvero di un organo costituzionale). La durata degli incarichi così conferiti non può eccedere il termine del 31 dicembre 2026.

**Piano integrato di attività e di organizzazione (PIAO).** L'articolo 7, comma 1, lettera a) proroga dal 30 aprile 2022 al 30 giugno 2022 il termine per l'adozione da parte delle pubbliche amministrazioni del primo Piano integrato di attività e di organizzazione.

**Reintroduzione della cancellazione d'ufficio della causa dal ruolo.** Il comma 2-bis dell'articolo 7 reintroduce nel codice del processo amministrativo l'istituto della cancellazione d'ufficio della causa dal ruolo. Infatti, tra gli obiettivi previsti dal PNRR in materia di giustizia vi è proprio la riduzione del 90 per cento, rispetto al 2019, del numero di cause pendenti.

**Varianti del contratto di appalto.** I commi 2-ter e 2-quater dell'art. 7 stabiliscono che tra le circostanze che possono dar luogo a modifiche o varianti dei contratti di appalto in corso di validità, senza dover procedere ad una nuova procedura di affidamento, debbano essere annoverate anche le circostanze imprevedute ed imprevedibili che alterino in maniera significativa il costo dei materiali necessari alla realizzazione dell'opera. In tali casi, la stazione appaltante o l'aggiudicatario possono proporre varianti in corso d'opera che assicurino, a determinate condizioni, risparmi da utilizzare in compensazione per far fronte alla variazione del costo dei materiali.

**Incarichi a soggetti in quiescenza.** Il comma 1 dell'articolo 10 consente, fino al 31 dicembre 2026, il conferimento di incarichi remunerati di lavoro autonomo a soggetti collocati in quiescenza, se le amministrazioni sono titolari di interventi previsti nel Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), anche per i programmi di utilizzo dei fondi europei di sviluppo e coesione e negli altri piani di investimento finanziati con fondi nazionali o regionali. Il successivo comma 2 specifica, relativamente alle procedure per l'affidamento di un appalto o di una concessione pubblici, le tipologie di incarico che possono rientrare nella suddetta deroga transitoria.

**Reclutamento per il PNRR.** I commi 3 e 4 dell'articolo 10 estendono ai soggetti attuatori di interventi previsti dal PNRR le modalità speciali - disciplinate dalla normativa vigente e già

utilizzabili dalle amministrazioni titolari dei suddetti progetti - volte ad accelerare le procedure selettive per il reclutamento di personale a tempo determinato e per il conferimento di incarichi di collaborazione, quali, per il reclutamento di personale con contratto a tempo determinato, la possibilità di svolgere procedure concorsuali con le modalità semplificate, digitali e decentrate di cui all'art. 35-quater del d.lgs. n.165/2001 o, per entrambe le tipologie, la possibilità di attingere dagli specifici elenchi istituiti dal Dipartimento della funzione pubblica. Inoltre, i predetti commi prevedono che le pubbliche amministrazioni possano ricorrere alle suddette modalità speciali anche al di fuori degli interventi attuativi del Piano medesimo non solo per il reclutamento di personale a tempo determinato, ma anche per il conferimento di incarichi professionali. I commi *4-bis* e *4-ter* dispongono la sospensione dall'albo di appartenenza e dall'esercizio dell'attività professionale dei professionisti assunti a tempo determinato per l'attuazione dei progetti previsti dal PNRR qualora le PA titolari di tali interventi ravvisino potenziali conflitti di interessi nell'esercizio dell'attività del professionista. La sospensione opera per tutta la durata del rapporto di lavoro con l'amministrazione pubblica e non si applica ai contratti di prestazione professionale in corso, sottoscritti in data certa anteriore all'entrata in vigore della legge di conversione del decreto-legge in esame.

**Università: procedure a chiamata diretta.** L'articolo 14, commi 1-4, prevede particolari procedure di reclutamento all'interno delle Università e degli enti pubblici di ricerca, riservate a due categorie di studiosi: quelli insigniti di un Sigillo di Eccellenza (*Seal of Excellence*) a seguito della partecipazione a bandi, emanati nell'ambito dei Programmi quadro *Horizon 2020* ed *Horizon Europe* negli anni 2022 o precedenti, relativi alle Azioni Marie Skłodowska-Curie (MSCA); i vincitori dei programmi di ricerca dello *European Research Council*. Tali misure sono finalizzate a dare attuazione all'Investimento 1.2 della Missione 4, Componente 2, del PNRR, "Finanziamento di progetti presentati da giovani ricercatori". Con riferimento alla prima categoria, ovvero quella degli studiosi che abbiano ottenuto un Sigillo di Eccellenza (*Seal of Excellence*) a seguito della partecipazione a bandi, emanati nell'ambito dei Programmi quadro *Horizon 2020* ed *Horizon Europe* negli anni 2022 o precedenti, relativi alle Azioni Marie Skłodowska-Curie (MSCA), si prevede che le Università, nel periodo di esecuzione del PNRR e previa pubblicazione di avvisi da parte del MUR, possano procedere a bandire posti di ricercatore a tempo determinato di cui all'art. 24, comma 3, lettera a). Alla copertura di tali posizioni si provvede mediante le procedure di cui all'art. 1, comma 9, primo periodo della L.

230/2005, con la peculiare previsione che ad esse non si applica il terzo periodo del suddetto art. 1, comma 9: vale a dire, procedure di chiamata diretta dei soggetti in possesso dei requisiti, senza necessità, in virtù della deroga espressamente stabilita, del nulla osta del MUR.

Con riferimento alla seconda categoria, commi 2 e 3, degli studiosi vincitori dei programmi di ricerca dello *European Research Council* (ERC), è consentita la chiamata diretta, di cui al già richiamato art. 1, comma 9, della L. 230/2005, anche in deroga alle ordinarie facoltà assunzionali, fatto comunque salvo il limite delle risorse stabilite dall'art. 1, comma 297, lett. c) della L. 234/2021 (la legge di bilancio 2022), pari a 10 milioni, che saranno assegnate alle università statali con il Decreto di riparto del fondo per il finanziamento ordinario. A livello attuativo, si prevede un decreto del Ministro dell'università e della ricerca, da adottare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del decreto-legge, per definire misure operative specifiche per le chiamate e le assunzioni contemplate dall'art. 14.

**Orientamento universitario.** I commi 5 e 6 dell'articolo 14 introducono disposizioni relative all'orientamento e all'accesso agli studi universitari ed equiparati. In particolare il comma 5 interviene in materia di contabilizzazione delle risorse del PNRR che confluiscono all'interno del Fondo integrativo statale per la concessione di borse di studio (FIS), al fine di escludere incrementi del concorso regionale al finanziamento; il comma 6 amplia, dagli ultimi due anni agli ultimi tre anni della scuola secondaria di secondo grado, la finestra temporale entro cui possono svolgersi i percorsi di orientamento finalizzati alla scelta dei corsi di laurea universitari e dei corsi dell'alta formazione artistica, musicale e coreutica.

**Gruppi e Settori scientifico disciplinari.** Il comma *6-bis* dell'articolo 14 innova la disciplina dei settori concorsuali e settori scientifico disciplinari recata dall'art. 15 della legge n. 240 del 2010, introducendo gruppi scientifico-disciplinari, articolati in settori scientifico-disciplinari. I commi da *6-ter* a *6-sexies* dell'articolo 14 recano disposizioni transitorie e di coordinamento conseguenti alla introduzione della nuova disciplina dei gruppi e settori scientifico-disciplinari.

Il nuovo art. 15 della legge n. 240 del 2010 (come sostituito dal comma *6-bis*), che assume la rubrica "Gruppi e settori scientifico-disciplinari" affida al Ministro dell'università e della ricerca la definizione, con decreto da adottare entro 90 giorni, dei gruppi scientifico-disciplinari e delle relative declaratorie secondo criteri di affinità, attinenza scientifica,

formativa e culturale. I gruppi scientifico-disciplinari saranno utilizzati ai fini delle procedure di reclutamento di cui alla legge n. 240 del 2010 e costituiranno il riferimento per l'inquadramento dei professori di I e II fascia e dei ricercatori e per l'adempimento degli obblighi didattici da parte del docente.

I gruppi scientifico-disciplinari possono essere articolati in settori scientifico-disciplinari che concorrono alla definizione degli ordinamenti didattici e alla indicazione dell'afferenza dei professori di I e II fascia e dei ricercatori ed il loro numero non deve oltrepassare quello dei settori concorsuali di cui al DM n. 855 del 30 ottobre 2015 che sono attualmente 190.

I settori scientifico-disciplinari vengono ricondotti ai gruppi scientifico-disciplinari e verranno aggiornati, con cadenza triennale, con decreto ministeriale.

Pertanto le principali novità sono:

- in luogo dei settori concorsuali l'introduzione dei gruppi scientifico-disciplinari, articolati in settori;

- la definizione dei gruppi scientifico-disciplinari deve essere condotta secondo criteri di affinità nonché di attinenza scientifica, formativa e culturale;

- il CUN, anziché esprimere un parere, acquista potere di proposta in relazione sia al decreto ministeriale di definizione dei gruppi scientifico-disciplinari e relative declaratorie sia al decreto di aggiornamento dei medesimi, che diventa triennale anziché quinquennale;

- circa l'utilizzazione dei gruppi scientifico-disciplinari, il nuovo art. 15 introduce espressa previsione che i gruppi costituiscano riferimento per l'adempimento degli obblighi didattici da parte del docente.

Il comma 6-ter dispone che alle procedure per il conseguimento dell'abilitazione scientifica nazionale relative alla tornata 2021-2023 continuano ad applicarsi le disposizioni vigenti il giorno antecedente la data di entrata in vigore della legge di conversione del decreto in esame, pertanto si farà riferimento ai settori concorsuali di cui al DM n. 855 del 2015.

Fino all'adozione del decreto ministeriale di definizione dei gruppi scientifico-disciplinari secondo quanto previsto dal comma 6-bis, le procedure di cui agli articoli 18 (chiamata dei professori di I e di II fascia) e 24 (contratti di ricercatore a tempo determinato) della legge n. 240 del 2010, nonché l'inquadramento dei professori di I e di II fascia e dei ricercatori restano riferiti ai macrosettori e ai settori concorsuali secondo le disposizioni vigenti il giorno antecedente la data di entrata in vigore della legge di conversione del decreto in esame.

**Trattamento economico dei professori universitari.** Il comma 6-*sexies* dell'art. 14 novella l'art. 1, comma 16, della legge 4 novembre 2005, n. 230, che prevede, per il rapporto a tempo pieno, non meno di 350 ore annue di didattica, di cui 120 di didattica frontale; per il rapporto a tempo definito, non meno di 250 ore annue di didattica, di cui 80 di didattica frontale. La disposizione modifica i riferimenti alla "didattica frontale" con lo "svolgimento dell'insegnamento nelle varie forme previste". Costituisce, inoltre, oggetto di novella il terzo periodo del comma 16, il quale prevede che le ore di didattica frontale possano variare sulla base dell'organizzazione didattica e della specificità e della diversità dei settori scientifico-disciplinari e del rapporto docenti-studenti. Dispone, infine, che i parametri siano definiti con regolamento di ateneo anziché con decreto del Ministro dell'università e della ricerca.

**Assegni di ricerca.** Il comma 6-*septies* dell'art. 14 sostituisce gli assegni di ricerca, di cui all'art. 22 della legge n. 240 del 2010, con contratti di lavoro a tempo determinato finalizzati all'esclusivo svolgimento di specifici progetti di ricerca (cd. "contratti di ricerca").

I nuovi contratti differiscono dagli assegni di ricerca quanto ai requisiti di accesso, in quanto sono destinati esclusivamente a studiosi in possesso di un titolo di dottorato di ricerca o di specializzazione medica, alla durata, in quanto hanno durata biennale e possono essere rinnovati una sola volta per ulteriori due anni, con riferimento all'importo, che viene stabilito in sede di contrattazione collettiva e non può essere inferiore al trattamento iniziale spettante al ricercatore confermato a tempo definito e con riferimento all'oggetto del contratto, che riguarda "esclusivo svolgimento di specifici progetti di ricerca".

Pertanto, il nuovo articolo 22 dispone che le università possano stipulare, ai fini dell'esclusivo svolgimento di specifici progetti di ricerca, contratti di lavoro a tempo determinato, denominati "contratti di ricerca", finanziati in tutto o in parte con fondi interni ovvero finanziati da soggetti terzi, sia pubblici che privati, sulla base di specifiche convenzioni o accordi; i contratti di ricerca hanno durata biennale e possono essere rinnovati una sola volta per ulteriori due anni. Nella ipotesi in cui oggetto del contratto sia un progetto di ricerca di carattere nazionale, europeo e internazionale, i contratti di ricerca hanno durata biennale prorogabile fino a un ulteriore anno, in ragione delle specifiche esigenze relative agli obiettivi e alla tipologia del progetto. La durata complessiva dei contratti di ricerca, anche se stipulati con istituzioni differenti, non può, in ogni caso, oltrepassare i cinque anni. Ai fini della durata complessiva del contratto in questione, non sono computati i periodi trascorsi in aspettativa

per maternità o paternità o per motivi di salute secondo la normativa vigente; si prevede che le istituzioni che stipulano contratti di ricerca disciplinino, con apposito regolamento, le modalità di selezione per il conferimento dei contratti medesimi mediante l'indizione di procedure di selezione relative a una o più aree scientifiche rientranti nel medesimo gruppo scientifico-disciplinare. Le procedure di selezione sono tese a valutare l'aderenza del progetto di ricerca proposto all'oggetto del bando e il possesso di un *curriculum* scientifico-professionale idoneo allo svolgimento dell'attività di ricerca oggetto del contratto, nonché le modalità di svolgimento dello stesso. Si prevede che possano concorrere alle selezioni per la stipula di contratti di ricerca esclusivamente coloro che sono in possesso del titolo di dottore di ricerca o di titolo equivalente conseguito all'estero, ovvero, per i settori interessati, del titolo di specializzazione di area medica. Possono, inoltre, partecipare alle selezioni coloro che sono iscritti al terzo anno del corso di dottorato di ricerca ovvero all'ultimo anno del corso di specializzazione di area medica, a condizione che conseguano il titolo entro i sei mesi successivi alla data di pubblicazione del bando di selezione. Sono esclusi dalla possibilità di prendere parte alle selezioni il personale di ruolo, assunto a tempo indeterminato, delle Università e degli Enti di ricerca, nonché coloro che abbiano fruito di contratti di ricercatore a tempo determinato di cui all'articolo 24. Si dispone che l'importo del contratto di ricerca sia stabilito in sede di contrattazione collettiva, in ogni caso in misura non inferiore al trattamento iniziale spettante al ricercatore confermato a tempo definito e la spesa complessiva per la stipula dei contratti di ricerca non oltrepassi la spesa media sostenuta nell'ultimo triennio per l'erogazione degli assegni di ricerca, come risultante dai bilanci approvati. Il contratto di ricerca non è cumulabile con borse di studio o di ricerca a qualsiasi titolo conferite da istituzioni nazionali o straniere, salvo quelle esclusivamente finalizzate alla mobilità internazionale per motivi di ricerca e non è compatibile con la frequenza di corsi di laurea, laurea specialistica o magistrale, dottorato di ricerca o di specializzazione di area medica, in Italia o all'estero. Inoltre, i contratti di ricerca comportano il collocamento in aspettativa senza assegni per il dipendente in servizio presso le amministrazioni pubbliche e non danno luogo a diritto di accesso al ruolo nelle università né possono essere computati ai fini delle procedure di stabilizzazione.

Il comma 6-*quaterdecies* reca una disposizione transitoria sulla base della quale, per i 180 giorni successivi alla data di entrata in vigore della legge di conversione del decreto in esame, limitatamente alle risorse già programmate alla data medesima, ovvero deliberate dai

rispettivi organi di governo entro il medesimo termine, le università possono indire procedure per il conferimento di assegni di ricerca con la disciplina previgente.

**Riordino della disciplina sui ricercatori universitari.** Il comma *6-decies* sostituisce le attuali figure di ricercatore a tempo determinato di tipo A e di tipo B (di cui all'art. 24, comma 3, rispettivamente lett. *a*) e *b*), della legge n. 240 del 2010) con una unica figura ricercatore universitario a tempo determinato, titolare di un contratto di durata complessiva di sei anni, non rinnovabile.

Si interviene sulla disciplina delle procedure di selezione dei destinatari dei contratti di ricercatore a tempo determinato di cui all'art. 24, comma 2, al fine di escludere da tali procedure coloro che, per almeno un triennio, abbiano già usufruito di contratti di ricercatore a tempo determinato (la disposizione è introdotta all'art. 24, comma 2, lett. *b*)); modificare la fase finale della selezione, prevedendo una deliberazione della chiamata del vincitore da parte dell'università al termine dei lavori della commissione giudicatrice; disciplinare la fase di stipula del contratto, prevedendo che il contratto di ricercatore universitario a tempo determinato sia stipulato entro il termine perentorio di 90 giorni dalla conclusione della procedura di selezione, pena, per l'università, l'impossibilità di bandire, per i tre anni successivi, nuove procedure di selezione per il medesimo gruppo scientifico-disciplinare in relazione al dipartimento interessato (art. 24, comma 2, lett. *d*), secondo periodo).

Il ricercatore universitario a tempo determinato è titolare di un contratto di durata complessiva di sei anni, non rinnovabile. Il conferimento del contratto di ricercatore universitario a tempo determinato è incompatibile con qualsiasi altro rapporto di lavoro subordinato presso soggetti pubblici o privati, con la titolarità di contratti di ricerca anche presso altre università o enti pubblici di ricerca, con le borse di dottorato e in generale con qualsiasi borsa di studio a qualunque titolo conferita da istituzioni nazionali o straniere, salvo il caso in cui questa sia finalizzata alla mobilità internazionale per motivi di ricerca.

Alla nuova unica figura di ricercatore a tempo determinato si applica la procedura di valutazione interna, da parte dell'università in cui presta servizio, attualmente riservata ai ricercatori a tempo determinato di tipo B ai fini della immissione nel ruolo di professore di II fascia. La disposizione in esame prevede che la procedura di valutazione sia espletata a partire dalla conclusione del terzo anno e per ciascuno dei successivi anni di titolarità del contratto mentre la disciplina vigente, con riferimento ai contratti di ricercatore a tempo determinato

di tipo B, collocava la valutazione nel terzo anno di contratto (art. 24, comma 5), salva la facoltà dell'università di anticiparla a dopo il primo anno di contratto (art. 24, comma 5-bis). Inoltre, sono introdotte le previsioni sulla base delle quali la valutazione è effettuata su istanza dell'interessato e, all'esito positivo della valutazione, il titolare del contratto è inquadrato nel ruolo di professore di II fascia. Restano invariate (rispetto al vigente art. 24, comma 5) le ulteriori disposizioni sulla base delle quali l'università procede alla valutazione nell'ambito delle risorse disponibili per la programmazione; i candidati devono essere in possesso dell'abilitazione scientifica nazionale di cui all'articolo 16; la valutazione si svolge in conformità agli *standard* qualitativi riconosciuti a livello internazionale individuati con apposito regolamento di ateneo nell'ambito dei criteri fissati con decreto del Ministro; alla procedura è data pubblicità sul sito dell'ateneo; la programmazione di cui all'articolo 18, comma 2, assicura la disponibilità delle risorse necessarie in caso di esito positivo della procedura di valutazione.

La suddetta procedura di valutazione finalizzata all'inquadramento nel ruolo di professore di II fascia prevede, in ogni caso, lo svolgimento di una prova didattica nell'ambito del gruppo scientifico-disciplinare di riferimento.

Il trattamento annuo lordo onnicomprensivo spettante ai titolari di contratto di ricercatore a tempo determinato è pari al trattamento iniziale spettante al ricercatore confermato a tempo pieno elevato fino a un massimo del 30 per cento. È pertanto analogo a quello degli attuali ricercatori a tempo determinato di tipo B (art. 24, comma 8). Analoga anche la disciplina per la quale i nuovi contratti di ricercatore a tempo determinato non danno luogo a diritti in ordine all'accesso ai ruoli, mentre costituiscono titolo preferenziale nei concorsi per l'accesso alle pubbliche amministrazioni (art. 24, comma 9).

Si introduce la disposizione sulla base della quale l'attività didattica, di ricerca e di terza missione, svolta dai ricercatori a tempo determinato, concorre alla valutazione delle politiche di reclutamento svolta dall'Agenzia nazionale per la valutazione dell'università e della ricerca (ANVUR), ai fini dell'accesso alla quota di finanziamento premiale a valere sul Fondo per il finanziamento ordinario delle università.

Inoltre, il medesimo comma 6-decies dispone che ciascuna università, nell'ambito della programmazione triennale, vincoli risorse corrispondenti ad almeno un terzo degli importi destinati alla stipula dei contratti di ricercatore a tempo determinato, in favore di candidati che per almeno 36 mesi, anche cumulativamente, abbiano frequentato corsi di dottorato di

ricerca o svolto attività di ricerca sulla base di formale attribuzione di incarichi, escluse le attività a titolo gratuito, presso atenei o istituti di ricerca, italiani o stranieri, diversi da quello che ha emanato il bando.

Il comma 6-*terdecies* reca una disposizione transitoria sulla base della quale, per i 12 mesi successivi alla data di entrata in vigore della legge di conversione del decreto in esame, le università possono indire procedure per il reclutamento di ricercatori a tempo determinato ai sensi del previgente articolo 24, comma 3, lettera *b)*, della legge n. 240 del 2010.

Il comma 6-*quindicies* reca una disposizione transitoria sulla base della quale, per i 36 mesi successivi alla data di entrata in vigore della legge di conversione del decreto in esame, le università possono indire procedure per il reclutamento di ricercatori a tempo determinato ai sensi del previgente articolo 24, comma 3, lettera *a)*, della legge n. 240 del 2010, in attuazione delle misure previste dal PNRR e dal Programma nazionale per la ricerca (PNR) 2021-2027.

Il comma 6-*sedecies* reca una disposizione transitoria sulla base della quale alle procedure di cui all'articolo 24, comma 3, lettere *a)* e *b)*, della legge n. 240 del 2010, già bandite alla data di entrata in vigore della legge di conversione del decreto in esame continuano ad applicarsi le disposizioni di cui alla stessa legge n. 240, nel testo vigente il giorno antecedente la data di entrata in vigore della legge di conversione del decreto in esame.

Il comma 6-*septiesdecies* reca una disposizione transitoria sulla base della quale, per i 36 mesi successivi alla data di entrata in vigore della legge di conversione del decreto in esame, le università riservano una quota non inferiore al 25 per cento delle risorse destinate alla stipula dei contratti di ricercatore a tempo determinato, di cui all'articolo 24 della legge n. 240 del 2010, come modificato dalla legge di conversione del decreto in esame, ai soggetti che sono, o sono stati nei tre anni antecedenti la data di entrata in vigore della legge di conversione del decreto in esame, titolari di contratti da ricercatore a tempo determinato, di cui all'articolo 24, comma 3, lettera *a)*, della legge n. 240, o ai soggetti che sono stati, per una durata complessiva non inferiore a tre anni, titolari di uno o più assegni di ricerca di cui all'articolo 22 della legge n. 240, secondo il testo vigente il giorno antecedente alla data di entrata in vigore della legge di conversione del decreto in esame.

Il comma 6-*octiesdecies* reca una disposizione transitoria sulla base della quale, nei 36 mesi successivi alla data di entrata in vigore della legge di conversione del decreto in esame, ai soggetti che sono stati, per almeno tre anni, titolari di contratti da ricercatore universitario

ai sensi dell'articolo 24, comma 3, lettera *a*), della legge n. 240 del 2010, nel testo vigente il giorno antecedente la data di entrata in vigore della legge di conversione del decreto, e che stipulano un contratto di ricercatore a tempo determinato ai sensi dell'articolo 24 della legge n. 240 del 2010, come modificato dal comma *6-decies* del presente articolo, è riconosciuto, a richiesta, ai fini dell'inquadramento, un periodo di servizio pari a 3 anni.

Nei suddetti casi, la valutazione per l'inquadramento nel ruolo dei professori di II fascia, di cui all'articolo 24, comma 5, della legge n. 240, avviene non prima di 12 mesi dalla presa di servizio.

Inoltre, nei 36 mesi successivi alla data di entrata in vigore della legge di conversione del decreto in esame, ai soggetti che sono stati titolari, per un periodo non inferiore a tre anni, di assegni di ricerca ai sensi dell'articolo 22 della legge n. 240, nel testo vigente il giorno antecedente la data di entrata in vigore della legge di conversione del decreto in esame, e che stipulano un contratto di ricercatore a tempo determinato ai sensi dell'articolo 24 della legge n. 240, come modificato dal comma *6-decies* è riconosciuto, a richiesta, ai fini dell'inquadramento, un periodo di servizio pari a due anni.

Il comma *6-noviesdecies* reca una disposizione transitoria sulla base della quale il limite temporale di 12 anni anche non continuativi – fissato come durata complessiva massima dei rapporti instaurati con i titolari degli assegni cumulata con la durata dei contratti di ricercatore a tempo determinato (anche con atenei diversi, statali, non statali o telematici, nonché con enti di ricerca) ex articolo 22, comma 9, della legge n. 240 del 2010, nel testo vigente il giorno antecedente la data di entrata in vigore della legge di conversione del decreto in esame - continua ad applicarsi ai rapporti instaurati ai sensi dei previgenti articoli 22 e 24.

**Tecnologo a tempo indeterminato.** Il comma *6-vicies* inserisce nella legge n. 240 del 2010 l'articolo *24-ter*, rubricato "Tecnologi a tempo indeterminato", il quale consente alle università di assumere tecnologi a tempo indeterminato, nell'ambito delle risorse disponibili per la programmazione, nonché nei limiti delle risorse assunzionali disponibili a legislazione vigente. Le assunzioni in questione sono finalizzate allo svolgimento di attività professionali e gestionali di supporto e coordinamento della ricerca, di promozione del processo di trasferimento tecnologico, di progettazione e di gestione delle infrastrutture, nonché di tutela della proprietà industriale. Il rapporto di lavoro dei tecnologi a tempo indeterminato è disciplinato nell'ambito del contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) del comparto

istruzione e ricerca, in un'apposita sezione, prendendo a riferimento il trattamento economico non inferiore a quello spettante alla categoria EP (elevate professionalità). Si demanda a un decreto del Ministro dell'università e della ricerca la definizione dei requisiti, dei titoli, non inferiori al titolo di laurea magistrale, e delle modalità delle procedure concorsuali per le suddette assunzioni. Nell'ambito dei titoli è valorizzata la precedente esperienza professionale di tecnologo a tempo determinato di cui all'articolo 24-*bis* della legge n. 240 del 2010. La definizione di requisiti e modalità per le assunzioni dei tecnologi a tempo indeterminato è condotta nel rispetto delle condizioni e delle modalità di reclutamento stabilite dall'articolo 35 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (di disciplina delle assunzioni nelle amministrazioni pubbliche) e dall'articolo 19, comma 3-*bis*, del decreto-legge n. 104 del 2013, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 128 del 2013. Il comma 6-*vicies semel* reca disposizioni per la prima applicazione del nuovo articolo 24-*ter*.

E' prevista una riserva, pari al 50 per cento dei posti messi a bando per il personale, assunto con contratto a tempo indeterminato, dell'area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazioni dati, che abbia svolto, per almeno 3 anni, documentata attività di supporto tecnico-scientifico alla ricerca, attività di progettazione e di gestione delle infrastrutture e attività di trasferimento tecnologico ovvero compiti di supporto tecnico-scientifico alle attività di ricerca, didattica e Terza missione presso l'ateneo nel quale presta servizio e per il personale che ha prestato servizio come tecnologo a tempo determinato di cui all'articolo 24-*bis* della legge n. 240 del 2010.

**Soppressione borse di ricerca dopo il dottorato.** Il comma 6-*vicies ter* novella l'art. 1, comma 1, della legge n. 398 del 1989, recante "Norme in materia di borse di studio universitarie", al fine di sopprimere la possibilità di conferire borse di studio universitarie per lo svolgimento di attività di ricerca dopo il dottorato.

**Residenze universitarie.** Il comma 6-*vicies quater*, modificato dall'articolo 39, comma 1, lettera a), del D.L. 9 agosto 2022, n. 115, non ancora convertito in Legge, prevede la possibilità di destinare risorse del PNRR all'incremento di posti letto per studenti universitari ovvero al finanziamento di interventi di adeguamento delle residenze universitarie agli standard europei. Con decreto del Ministro dell'università e della ricerca verranno definite le procedure e le modalità per la presentazione dei progetti e per l'erogazione dei relativi finanziamenti.

**Borse di ricerca.** L'articolo 18-bis – introdotto al Senato – autorizza, ai commi 1 e 2, per la realizzazione del programma di valutazione in itinere ed ex-post del PNRR, la spesa di 50.000 euro per il 2022 e 500.000 euro annui dal 2023 al 2028, da destinare alla stipula di convenzioni con università, enti e istituti di ricerca, nonché a borse di ricerca da assegnare tramite procedure competitive.

**Oneri di pubblicazione e pubblicità legale.** Il comma 12 dell'articolo 18-*bis* prevede la possibilità di imputare gli oneri di pubblicazione e pubblicità legale sostenuti dalle centrali di committenza in materia di affidamento dei contratti pubblici PNRR e PNC, a carico delle risorse disponibili a legislazione vigente ovvero delle risorse previste per l'attuazione degli interventi del PNRR.

**Dichiarazioni sostitutive cittadini non europei.** L'articolo proroga dal 30 giugno 2022 al 31 dicembre 2022 il termine a partire dal quale acquistano efficacia le disposizioni che consentono anche ai cittadini di Stati non appartenenti all'Unione europea, purché regolarmente soggiornanti in Italia, di utilizzare le dichiarazioni sostitutive (le cosiddette autocertificazioni) riguardanti gli stati, le qualità personali e i fatti certificabili o attestabili da parte di soggetti pubblici italiani.

**Servizi cloud.** L'articolo 29 consente alle pubbliche amministrazioni l'acquisizione di servizi *cloud* infrastrutturali in deroga ai limiti di spesa per l'acquisto di beni e servizi previsti dalla normativa vigente. La disposizione, in particolare, integra l'articolo 1 comma 593, della legge n.160 del 2019 (legge di bilancio per il 2020), prevedendo che alle pubbliche amministrazioni alle quali si applicano le disposizioni di cui all'articolo 1, commi 591 e seguenti, della legge n.160 del 2019, in materia di revisione della spesa, sia comunque consentita, nei limiti delle risorse disponibili a legislazione vigente, l'acquisizione di servizi *cloud* infrastrutturali.

**Codice dell'amministrazione digitale.** Il comma 8-*bis* dell'articolo 30 incide sull'articolo 3-*bis* del Codice dell'amministrazione digitale. Tale articolo ha per oggetto l'identità digitale e il domicilio digitale. Si sopprimono alcune previsioni del comma 4 dell'art. 3-*bis*, considerate

superate, circa l'applicazione dell'obbligo di comunicazione digitale anche per i provvedimenti limitativi della sfera giuridica dei privati, quali richiamati dall'articolo 21-*bis* della legge n. 241 del 1990 sul procedimento amministrativo; l'assenza di oneri di spedizione a carico del cittadino; il divieto di produrre effetti pregiudizievoli per il destinatario, in caso di ogni altra forma di comunicazione.

Viene soppressa la previsione dell'articolo 3, comma 4 del Codice, circa l'utilizzo di differenti modalità di comunicazione rientri tra i parametri di valutazione della *performance* dirigenziale. In luogo di tale previsione, è posto un rinvio alla disposizione 'sanzionatoria' generale per la violazione degli obblighi di transizione digitale, ossia l'articolo 18-*bis* del medesimo Codice che disciplina un vero e proprio procedimento sanzionatorio ponendolo in capo all'Agenzia per l'Italia digitale, munita di potestà di conformazione, di segnalazione, di pubblicità, di sanzione amministrativa pecuniaria. Le violazioni accertate dall'AgID rilevano ai fini della misurazione e della valutazione della *performance* individuale dei dirigenti responsabili e comportano responsabilità dirigenziale e disciplinare.

Inoltre, sempre con riferimento al procedimento sanzionatorio di cui all'art. 18-*bis*, si prevede che le sue disposizioni trovino applicazione in tutti i casi in cui l'AgID eserciti poteri sanzionatori attribuiti dalla legge.

Ulteriore novella incide sull'articolo 62 del Codice, relativo all'Anagrafe nazionale della popolazione residente.

**Identificazione elettronica.** L'articolo 32, comma 1, lett. *a-bis*) estende anche all'identificazione elettronica ai fini dell'accesso ai servizi erogati dalle p.a. e dai soggetti privati tramite canali fisici gli effetti di documento di riconoscimento equipollente, attualmente riconosciuti esclusivamente nelle transazioni elettroniche o per l'accesso dei servizi in rete.

**Sistema di gestione delle deleghe digitali (SGD).** L'articolo 32, comma 1, lettera *b*), dispone che il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri di attuazione del Sistema di gestione delle deleghe (SGD) disciplini anche le modalità di adozione di un manuale operativo contenente le specifiche tecniche di funzionamento del SGD e di attuazione del decreto medesimo. A tal fine viene integrato il contenuto dell'articolo 64-ter del D.Lgs. 82/2005 (Codice dell'amministrazione digitale CAD), introdotto dal decreto-legge 77/2021 (art. 38,

comma 2, lett. c), che ha istituito il Sistema di gestione delle deleghe, ovvero il sistema che consente a chiunque di delegare l'accesso ad uno o più servizi ad un soggetto terzo titolare dell'identità digitale con livello di sicurezza almeno significativo.

**Piattaforma per la notificazione digitale degli atti della pubblica amministrazione.**

L'articolo 32, comma 1, lettera c), prevede che siano individuate, con decreto, le modalità di adozione di un manuale operativo recante le specifiche tecniche inerenti alle misure attuative della Piattaforma per la notificazione digitale degli atti della pubblica amministrazione.

**Rafforzamento del sistema di certificazione della parità di genere.** L'art. 34 reca alcune puntuali modifiche al codice degli appalti al fine di rafforzare il sistema di certificazione della parità di genere. In particolare la lettera a), modifica il comma 7 dell'art. 93 del d. lgs. n. 50/2016, concernente le garanzie per la partecipazione alle procedure di gara, inserendo quale ulteriore ipotesi di riduzione della cosiddetta "garanzia provvisoria" (ovvero la cauzione o fideiussione, a scelta dell'offerente, nella misura del 2% del prezzo base indicato nel bando o nell'avviso) il possesso della certificazione della parità di genere. In tal modo si conferisce operatività al principio della parità di genere in merito alla avvenuta adozione da parte dell'impresa di politiche tese al raggiungimento, per l'appunto, della parità di genere. A tale riguardo si prevede che nei contratti relativi a servizi e forniture è riconosciuta la riduzione del 30% della garanzia provvisoria agli operatori economici in possesso di tale certificazione. La lettera b) impatta invece sulla disciplina dei criteri di aggiudicazione degli appalti, declinati all'art. 95 del Codice dei contratti pubblici. A tale riguardo è utile ricordare che il codice degli appalti prevede già la possibilità di introdurre nei bandi di gara, negli avvisi o negli inviti, dei criteri premiali applicabili alla valutazione delle offerte. Tra i criteri che, attualmente, prevedono un maggior punteggio per l'offerta concernente beni, lavori o servizi vi sono gli interventi che presentano un minore impatto sulla salute e sull'ambiente, ivi compresi i beni o i prodotti da filiera corta o a chilometro zero. Con la modifica in esame, si estende tale premialità anche ai casi di offerte di operatori economici che dimostrino l'adozione di politiche tese al raggiungimento della parità di genere.

**Collegio consultivo tecnico delle stazioni appaltanti.** L'articolo 35, comma 1-bis, introdotto dal Senato, propone novella all'articolo 6 del decreto-legge n. 76 del 2020 con riguardo ai compensi dei componenti del collegio consultivo tecnico delle stazioni appaltanti.

**Formazione iniziale dei docenti nella scuola di I e II grado.** L'articolo 44, comma 1, lettera da a) a d) reca disposizioni in materia di formazione iniziale dei docenti nella scuola di I e II grado, che rappresenta un tassello cardine della riforma del sistema di reclutamento dei docenti prevista nel PNRR (M4C1-Riforma 2.1). Viene introdotto un percorso universitario e accademico di formazione iniziale e abilitazione dei docenti di posto comune, compresi gli insegnanti tecnico-pratici, delle scuole secondarie di primo e secondo grado. Tale percorso, corrispondente a non meno di 60 crediti formativi universitari (CFU) o accademici (CFA), deve contemplare un periodo di tirocinio diretto presso le scuole ed uno indiretto, almeno pari a 20 crediti formativi, e concludersi con una prova finale articolata in una verifica scritta e una lezione simulata.

Si allega, per un maggiore approfondimento, il testo integrale del decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36, coordinato con la legge di conversione del 29 giugno 2022, n. 79 nonché la circolare del Ministro dell'Università e della Ricerca dell'8 luglio 2022.

IL DIRETTORE GENERALE

Avv. Francesco Bonanno

Firmato digitalmente

R.p.A: Elvira Russo