



IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE E GLI INCARICHI PROFESSIONALI. PROCEDURE ORDINARIE E SPECIALI PER L'ATTUAZIONE DEL PNRR

Istruzione tecniche,
Linee guida, Note e Modulistica

34

Maggio 2022



A cura di:

Stefania Dota – Vice Segretario Generale; **Agostino Bultrini** – Responsabile
Dipartimento Politiche per il Personale e Relazioni Sindacali dei Comuni

con la collaborazione di **Riccardo Narducci** – Studio Narducci

INDICE

PREMESSA	6
PARTE I Gli adempimenti preliminari e condizioni propedeutiche alle assunzioni ..	7
Cap. I Il quadro d'insieme della normativa	7
1. I principi del D.Lgs. n. 165/2001.....	7
2. Gli interventi di semplificazione	7
Cap. II Gli adempimenti preliminari alle assunzioni	8
1. Condizioni generali – Prospetto di sintesi	8
2. Assunzioni a tempo indeterminato.....	10
3. Le assunzioni a tempo determinato.....	11
PARTE II Le assunzioni per l'attuazione del PN-R - Il D.L. n. 80/2021 e il D.L. n. 152/2021	14
Cap. I Le modalità di reclutamento del personale PNRR	14
Cap. II Le assunzioni a tempo determinato.....	14
1. Modalità di assunzione di personale a tempo determinato.....	15
2. Assunzioni a tempo determinato di personale in possesso di “alta specializzazione”..	16
3. Assunzioni di personale con qualifica non dirigenziale in possesso di specifiche professionalità.....	17
Cap. III I contratti di collaborazione	20
1. Il conferimento dell'incarico	21
2. Incarichi collaborazione per assistenza tecnica	21
3. Incarichi individuali a soggetti in quiescenza	22
4. Modalità speciali per il reclutamento e conferimento di incarichi professionali	23
Cap. IV Le situazioni di comando per progetti PNRR.....	23
Cap. V L'attribuzione di incarichi dirigenziali	24
PARTE III Le modalità di reclutamento	25
SEZ. I - IL PORTALE InPA.gov.it	25
1. L'utilizzo e l'operatività da parte degli enti locali.....	25
2. Le modalità di registrazione ed utilizzo da parte dei candidati	26
3. Le assunzioni a tempo determinato.....	26
4. Gli elenchi per i professionisti e le alte professionalità.....	26
5. La mobilità orizzontale, i comandi e i distacchi	27
SEZ. II - LE PROCEDURE CONCORSUALI	28
Cap. I La nuova disciplina ordinamentale	28

Cap. II Il bando di concorso	29
1. Requisiti per l'ammissione	30
2. La presentazione della domanda	31
3. Le comunicazioni con i concorrenti	32
4. Titoli	32
Cap. III Le commissioni esaminatrici	33
1. Sottocommissioni.....	34
2. I lavori della commissione	34
Cap. IV Lo svolgimento del concorso	35
1. Le prove di esame	35
2. Il nuovo art. 35-quater del D.Lgs. n. 165/2001	37
3. Prova scritta	37
4. Prova orale.....	38
5. Formazione graduatoria	39
Sez. III - LE ALTRE FORME DI PROVVISATA DEL PERSONALE	39
Cap. I La mobilità volontaria.....	39
1. Le innovazioni previste dal D.L. n. 80/2021	39
2. Mobilità e permanenza in sede	40
Cap. II Le graduatorie di concorso	41
1. Validità ed utilizzo.....	41
2. Graduatorie per assunzioni a tempo determinato	42
3. Utilizzo di graduatorie di altri enti	42
Cap. III Il conferimento di incarichi professionali	43
Cap. IV Le nuove progressioni verticali	43
1. La previsione ordinamentale	43
2. La procedura selettiva comparativa	44
3. Le caratteristiche peculiari di ciascun Ente: le disposizioni regolamentari	45
4. Le progressioni verticali previste dal D.Lgs. n. 75/2017.....	46
Cap. V Le selezioni uniche per la formazione di elenchi di idonei all'assunzione nei ruoli delle amministrazioni locali	47
1. Le selezioni uniche - le possibili assunzioni	47
2. La selezione ed assunzione dei candidati.....	48
3. La validità degli elenchi – l'aggiornamento continuo	48
MODULISTICA	49
MODELLO 1 PROPOSTA CONTRATTUALE DEL SERVIZIO PER SUPPORTO TECNICO, ECONOMICO-FINANZIARIO, AMMINISTRATIVO, ORGANIZZATIVO, LEGALE AL RUP PER LA GESTIONE DEI PROCEDIMENTI COMPLESSI CONNESSI ALL'ATTUAZIONE DEL	

PNRR.....	50
MODELLO 2 .SCHEMA DI DETERMINA DI APPROVAZIONE DEL BANDO DI CONCORSO PER ASSUNZIONE A TEMPO DETERMINATO PER PROGETTI PNRR A TERMINI DELL'ART. 1, C. 4 DEL D.L. N. 80/2021	58
MODELLO 3 REGOLAMENTO PROGRESSIONI VERTICALI	68
MODELLO 4 SELEZIONI UNICHE - MODALITÀ ORGANIZZATIVE	72
ALLEGATI.....	76
Equipollenze	77
Titoli di preferenza	80
Parere n. 66005 del 6 ottobre 2021	82
Parere n. 103321 del 24 marzo 2022.....	85

PREMESSA

Il presente Quaderno nasce dall'intento di fornire a Comuni e Città Metropolitane un quadro d'insieme analitico ed il più possibile esaustivo, delle modalità di reclutamento – ordinarie e straordinarie – del personale nonché degli incarichi professionali finalizzati all'attuazione del PNRR.

Il Volume analizza quindi le norme che – a partire dal DL 80/2021 fino al più recente DL 36/2022 – modificano, integrano e semplificano le procedure per il reclutamento di personale e per il conferimento di incarichi negli enti locali, con riferimenti operativi e collegamenti a circolari e decreti attuativi delle stesse disposizioni.

Particolare attenzione è dedicata alle ultime disposizioni in materia di mobilità orizzontale, comandi e distacchi introdotte dall'ultimo provvedimento all'esame del Parlamento (DL 36/2022) in cui il testo dà conto delle osservazioni e proposte di correttivi proposti dall'Associazione e su cui è in corso un'interlocuzione costruttiva con il Governo di cui si darà prontamente successiva informativa.

Completano il volume una serie di schemi e modelli di atti amministrativi per facilitare il compito degli operatori e favorire l'accelerazione delle attività necessarie per le assunzioni ed il conferimento di incarichi per l'attuazione degli interventi del PNRR.

Il Quaderno, scaricabile come sempre on line dal sito dell'ANCI, rappresenta dunque un altro strumento che l'Associazione mette a disposizione dei Comuni e Città Metropolitane in un'ottica di servizio e supporto tecnico qualificato per la realizzazione delle misure del PNRR di cui gli stessi sono i principali soggetti attuatori.

PARTE I

GLI ADEMPIMENTI PRELIMINARI E CONDIZIONI PROPEDEUTICHE ALLE ASSUNZIONI

Cap. I Il quadro d'insieme della normativa

1. I principi del D.Lgs. n. 165/2001

L'art. 35, comma 3, del D.Lgs. n. 30 marzo 2001, n. 165, individua come principi fondamentali delle procedure di reclutamento nella P.A.:

- a) adeguata pubblicità della selezione e modalità di svolgimento che garantiscano l'imparzialità e assicurino economicità e celerità di espletamento, ricorrendo, ove è opportuno, all'ausilio di sistemi automatizzati, diretti anche a realizzare forme di preselezione;
- b) adozione di meccanismi oggettivi e trasparenti, idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire;
- c) rispetto delle pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori;
- d) decentramento delle procedure di reclutamento;
- e) composizione delle commissioni esclusivamente con esperti di provata competenza nelle materie di concorso, scelti tra funzionari delle amministrazioni, docenti ed estranei alle medesime, che non siano componenti dell'organo di direzione politica dell'amministrazione, che non ricoprano cariche politiche e che non siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali.

2. Gli interventi di semplificazione

Con lo scopo di accelerare e semplificare lo svolgimento delle procedure di concorso nelle amministrazioni pubbliche si sono susseguiti, a decorrere dal 2020, vari provvedimenti orientati essenzialmente a superare la precedente disciplina (consentendone una deroga, senza tuttavia procedere alla sua abrogazione), utilizzando in particolare gli attuali strumenti tecnologici da applicare alle varie fasi del concorso.

2.1. Le fasi degli interventi

Le prime norme, contenute nel D.L. n. 34 del 19 maggio 2020, seppur scaturite da necessità correlate alla pandemia, hanno assunto carattere di stabile innovazione rispetto al pregresso tessuto normativo.

Gli artt. 247, 248 e 249 hanno stabilito i principi ed i criteri direttivi concernenti lo svolgimento delle prove in modalità decentrata e attraverso l'utilizzo di tecnologia digitale nonché le modalità di svolgimento delle attività delle commissioni esaminatrici e quelle di presentazione della domanda di

partecipazione (anche per le procedure di mobilità volontaria). Alcuni principi e criteri direttivi previsti dall'art. 247 per procedure concorsuali della Commissione Ripam possono essere applicati dalle singole amministrazioni di cui all'art. 1, c. 2, del D.Lgs. n. 30 marzo 2001, n. 165, per effetto del successivo art. 249, e dunque anche dagli enti locali.

Successivamente l'art. 3 del D.L. n. 36 del 30 aprile 2022 ha introdotto, con il nuovo art. 35-quater del D.Lgs. n. 165/2001, a regime, una nuova procedura semplificata per lo svolgimento dei concorsi pubblici relativi al reclutamento del personale non dirigenziale delle pubbliche amministrazioni, ad eccezione di quello in regime di diritto pubblico. Nello stesso tempo sono stati abrogati i commi da 1 a 7 del D.L. n. 44/2021.

La suddetta normativa, che rappresenta manifestazione della volontà di semplificare e adeguare alle risorse tecnologiche anche le procedure di concorso pubblico, viene a inserirsi nel contesto delle disposizioni volte a dare piena attuazione alle missioni e componenti del PNRR.

Ai fini suddetti il legislatore, con lo scopo di dare attuazione alla vasta progettualità di azioni previste dal PNRR, ha emanato apposite norme volte a reperire il personale necessario alla realizzazione dei progetti, tenendo conto dei medesimi principi di semplificazione e di digitalizzazione previsti nelle altre norme sopra richiamate.

Il D.L. n. 80/2021 ne è la principale espressione.

Nello stesso tempo alcuni passaggi dell'art. 1 consentono di utilizzare le procedure speciali di assunzione a tempo determinato di personale per il PNRR, anche per le ordinarie esigenze delle amministrazioni.

In particolare:

- l'art. 1, comma 4-bis, consente di utilizzare modalità digitali semplificate, con lo svolgimento di una sola prova scritta, oltre alla valutazione dei titoli, per assunzioni a tempo determinato non solo finalizzate all'attuazione del PNRR;
- l'art. 3 prevede disposizioni da adottare nei concorsi cui partecipano soggetti DSA; nonché la possibilità di richiedere per specifici profili o livelli di inquadramento il possesso del titolo di dottore di ricerca o del master universitario di secondo livello;
- l'art. 3-bis consente agli enti locali di organizzare e gestire in forma associata, anche in assenza di un fabbisogno di personale, elenchi di idonei alla assunzione a tempo determinato e indeterminato, per vari profili e categorie, sulla base di appositi accordi.

Cap. II Gli adempimenti preliminari alle assunzioni

1. Condizioni generali – Prospetto di sintesi

Le assunzioni nella pubblica amministrazione, e nello specifico negli enti locali, sono soggette ad una serie di vincoli giuridici, presenti in numerose disposizioni, ma prive di coordinamento.

Nell'intento di agevolare il lavoro degli operatori, si riporta di seguito un quadro d'insieme, peraltro già presente nel precedente quaderno del febbraio 2022.

Adempimento	Sanzione	Riferimenti
Programmazione triennale fabbisogno del personale	Le PA che non provvedono all'adozione del piano triennale dei fabbisogni "non possono assumere nuovo personale". La norma non fa distinzione tra tipologie di contratto di lavoro	Art. 91 Tuel e art. 6 D.Lgs. n. 165/2001
Rideterminazione della dotazione organica e verifica delle eccedenze e del personale in soprannumero	Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.	Art. 33 D.Lgs. n. 165/2001
Adozione del piano delle azioni positive o delle pari opportunità	Le amministrazioni che non adottano il piano sono soggette al divieto di cui all'art. 6, c. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, divieto generale di assunzioni	Art. 48 D.Lgs. n. 198/2006
Adozione del Piano della Performance	In caso di mancata adozione del Piano "l'amministrazione non può procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati". Anche in questo caso la norma non fa distinzione tra tipologie di contratto di lavoro	Art. 10 D.Lgs. n. 150/2009
Trasmissione alla BDAP delle informazioni relative ai patti di solidarietà	La mancata trasmissione delle informazioni comporta il divieto di procedere ad assunzioni di personale <u>a tempo indeterminato</u> , fino all'adempimento	C. 508 legge n. 232/2016 DPCM 21 febbraio 2017, n. 21
Certificazione dei crediti attraverso piattaforma informatica	La pubblica amministrazione inadempiente "non può procedere ad assunzioni di personale o ricorrere all'indebitamento fino al permanere dell'inadempimento"	Art. 9 c. 3-bis D.L. n. 185/2008
Rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato, e invio dei relativi dati alla BDAP	Divieto di assunzione di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto, fino all'adempimento.	Art. 9 comma 1- <i>quinquies</i> D.L. n. 113/2016
Insussistenza condizioni di deficitarietà strutturale, accesso alle procedure di riequilibrio pluriennale o stato di dissesto	Controllo sostenibilità finanziaria Commissione finanza per la stabilità finanziaria degli enti locali	Art. 243, Tuel
Preventiva comunicazione alle competenti strutture regionali e provinciali, dell'area, livello e sede di	Le assunzioni effettuate in violazione delle disposizioni predette sono nulle di diritto	Artt. 34 e 34-bis D.Lgs. n. 165/2001

<p>destinazione per i quali si intende bandire il concorso e, se necessario, le funzioni e le eventuali specifiche idoneità richieste.</p> <p>Le strutture regionali e provinciali, entro 15 giorni dalla comunicazione, provvedono ad assegnare il personale collocato in disponibilità, ovvero, comunicano al DFP l'assenza di personale.</p> <p>Le amministrazioni, decorsi 45 giorni dalla preventiva comunicazione, possono procedere all'avvio della procedura concorsuale per le posizioni per le quali non sia intervenuta l'assegnazione di personale</p>		<p>art. 247 D.L. n. 34/2020, a termini del quale, per le procedure di concorso effettuate in modalità telematica, previste dallo stesso articolo, i termini di 15 e 45 giorni dettati dall'art. 34-bis D.Lgs. n. 165/2001 sono stabiliti rispettivamente in 7 e 15 giorni</p>
<p>Preventivo esperimento della procedura di mobilità anche volontaria.</p> <p>Per l'amministrazione cedente, occorre valutare le condizioni di cui al comma 1 dell'art. 30 D.Lgs. n. 165/2001</p>	<p>Nullità di accordi o atti in contrasto con l'espletamento della preventiva mobilità.</p> <p>Costante giurisprudenza sull'obbligo a carico delle amministrazioni pubbliche della preventiva procedura di mobilità, anche volontaria, rispetto ad ogni procedura concorsuale (da ultimo C.d.S., sez. V, sent. N. 5490/2020)</p>	<p>Art. 30 D.Lgs. n. 165/2001</p>
<p>A termini dell'art. 3, c. 8 della legge n. 56/2019, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, <i>fino al 31 dicembre 2024</i>, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001.</p>		

Per quanto riguarda gli ulteriori vincoli di natura finanziaria, si rimanda al paragrafo successivo. Si fa altresì presente che alcuni degli adempimenti richiamati saranno assorbiti nel Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) previsto dall'art. 6 del D.L. n. 80/2021.

2. Assunzioni a tempo indeterminato

2.1. Vincoli di spesa

Il D.L. Crescita n. 34/2019, convertito dalla legge 28 giugno 2019 n. 58, ha completamente riformato il meccanismo di calcolo delle capacità assunzionali degli enti locali, introducendo un nuovo sistema basato sulla sostenibilità finanziaria, negli anni, della spesa conseguente alle assunzioni di personale.

I relativi criteri per stabilire in quale misura i comuni possono assumere nuovo personale sono dettati dal DPCM 17 marzo 2020 che fissa la decorrenza del nuovo sistema di calcolo dal 1° aprile 2020.

Il DPCM citato suddivide i comuni in nove fasce di popolazione a ciascuna delle quali corrisponde una determinata capacità di spesa anche potenziale (fino al 31 dicembre 2024), entro la quale è possibile effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato.

Le tabelle contenute nel DPCM possono essere aggiornate ogni 5 anni.

Per effetto di quanto sopra viene superata la logica del turn-over, con le conseguenti interpretazioni che hanno caratterizzato il concetto di “cessazione dal servizio” ai fini della determinazione del *budget* assunzionale.

Tuttavia, la nuova disciplina non determina abrogazioni e/o modifiche ai principi fondamentali in materia di finanza pubblica applicata agli enti locali.

È stata infatti confermata la perdurante vigenza dei commi 557-quater e 562 della legge n. 296/2006 in materia di contenimento della spesa di personale, dei quali invece l'ANCI aveva richiesto l'abrogazione espressa.

In assenza di una specifica disposizione che desse atto del mantenimento della suddetta regola generale, è intervenuta la Corte dei conti con una serie di pronunce univoche:

- la Sezione Lombardia, con delibere n. 164/2020 e 243/2021, ha espresso il seguente principio di diritto: «*La coesistenza di due diverse discipline del contenimento della spesa di personale si spiega in relazione ai diversi ambiti operativi che le caratterizzano. Segnatamente, il limite di spesa previsto dall'art. 1, comma 557-quater, della legge n. 296/2006 riguarda l'intero aggregato della "spesa di personale", e non solo le assunzioni di personale a tempo indeterminato. Tale limite, in quanto espressione di un principio fondamentale nella materia del coordinamento della finanza pubblica, è suscettibile di deroga nelle sole ipotesi espressamente previste dalla legge...*». La Sezione individua tra le deroghe quella prevista dall'art. 7, comma 1, dello stesso D.M. 17 marzo 2020 secondo cui «*la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296*»;

- la Sezione Campania, con delibera n. 208/2021, ha affermato che il vincolo della sostenibilità è da riferire ai soli contratti a tempo indeterminato, mentre l'obbligo di contenimento espresso dal c. 557-quater della legge n. 296/2006 è rivolto all'intero aggregato “spesa di personale” con le sole eccezioni previste dalla legge.

Per quanto riguarda la trattazione completa della materia si rimanda al [Quaderno ANCI n. 31 del febbraio 2022](#).

3. Le assunzioni a tempo determinato

Le assunzioni di personale a tempo determinato costituiscono un'eccezione al sistema di organizzazione e struttura dell'ente e pertanto sono consentite in presenza di specifiche situazioni dettagliate dal legislatore.

Quest'ultimo, con svariati provvedimenti, ha inoltre cercato di limitare il fenomeno, sia limitando il ricorso a tale tipologia di lavoro, che impedendo una sua proliferazione con interventi volti a stabilizzare il suddetto personale (da ultimo, art. 20 del D.Lgs. n. 75/2017 che consente tali procedure fino al 31 dicembre 2023).

3.1. Vincoli di spesa

a) La spesa per il personale a tempo determinato rientra a pieno titolo nell'aggregato “spesa di personale” di cui ai c. 557 e seguenti della legge n. 296/2006.

In proposito si vedano:

- delibere della Corte dei conti citate nel par. 4.1.;
- Corte dei conti Veneto, delibera n. 105/2021, per la quale i limiti di spesa introdotti dall'art. 9, c. 28 del D.L. n. 78/2010 «mirano sostanzialmente ad arginare l'utilizzo di forme di lavoro flessibile, affiancandosi al vincolo preesistente, posto alla spesa complessiva per il personale posto dall'art. 1, commi 557 e seguenti della legge n. 296/06»;
- art. 2 del DPCM 17 marzo 2020 «spesa del personale: impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato...».

b) Art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010: la norma rappresenta un principio generale di coordinamento della finanza pubblica.

Pone un “obiettivo generale di contenimento della spesa relativa ad un vasto settore del personale e, precisamente, a quello costituito da quanti collaborano con le pubbliche amministrazioni in virtù di contratti diversi dal rapporto di impiego a tempo indeterminato” (Corte Costituzionale, sent. n. 173/2012).

Il limite finanziario della spesa per il personale a tempo determinato è stato quindi portato al 100% di quella sostenuta nel 2009 per gli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale.

Gli enti locali che nel 2009, o nel triennio 2007-2009, non hanno fatto ricorso a forme contrattuali flessibili di assunzioni, oppure hanno sostenuto spese di modesta entità, possono, con provvedimento motivato, individuare un parametro assunzionale in quello strettamente necessario a far fronte, in via del tutto eccezionale, ad un servizio essenziale per l'ente (Corte dei conti, Sezione Autonomie, delib. n. 15/2018).

3.2. Vincoli giuridici

a) La normativa primaria è rappresentata dal D.Lgs. n. 165/2001:

- art. 6, con la previsione di tale tipologia di assunzioni nella programmazione triennale del personale;
- art. 34, c. 6, per il quale le assunzioni anche a tempo determinato per un periodo superiore a 12 mesi sono subordinate alla verificata impossibilità di ricollocare il personale in disponibilità;
- art. 35, circa le modalità di selezione;
- art. 36, quale norma principale in materia di contratti di lavoro flessibile.

Per quanto riguarda l'avviamento degli iscritti nelle liste di collocamento nel caso in cui sia richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo, si applica l'art. 16 della legge n. 56/1987.

b) Il CCNL del comparto Autonomie locali 2016-2018, all'art. 50, prevede a riordinare la materia anche con riguardo alle disposizioni degli artt. 19 e seguenti della legge n. 81/2015.

Con riguardo alla percentuale di contratti a tempo determinato consentiti dalla norma contrattuale, si è posto il problema se il superamento della percentuale in presenza delle circostanze dettate dallo stesso art. 50, comporta anche il superamento dei vincoli di spesa. Sul punto si è espressa la Corte dei conti, sezione di controllo per la Liguria, con delibera n. 65/2020, affermando il principio che la contrattazione collettiva, nel caso in esame, regola un limite meramente interno, mentre l'art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010 costituisce limite di spesa, riferito alle assunzioni a tempo determinato, precettivo, inderogabile.

3.3. Le deroghe ai vincoli di spesa

Nel tempo si è consolidata un'interpretazione univoca della giurisprudenza contabile sull'esclusione della spesa di personale etero-finanziata, dal rispetto dei limiti in materia di finanza pubblica.

Il principio di diritto è stato affermato dalla Corte dei conti, Sezione Autonomie, con delibera n. 23/2017 sottolineando come, per le spese etero-finanziate, *«la giurisprudenza della Corte ha ammesso la non applicabilità dei limiti di spesa prevista in materia di personale, non incidendo sulla gestione del bilancio per l'esercizio delle ordinarie funzioni, che gravano, invece sulle risorse proprie dell'ente»*. La medesima Sezione ha precisato i presupposti ed i limiti entro i quali un ente locale può escludere dalla dimostrazione del rispetto del vincolo di finanza pubblica, le spese sostenute per l'esercizio di funzioni finanziate da altra PA, sottolineando, in particolare, la necessità con riguardo all'attribuzione di fondi finalizzati, dell'assenza di oneri a carico del bilancio dell'ente ricevente (principio della neutralità finanziaria), nonché della correlazione tra la durata dei contratti ed il perdurare dei relativi finanziamenti.

A tale principio si sono adeguate le Sezioni regionali interpellate in merito a circostanze relative a assunzioni con oneri a carico di soggetti terzi.

Il principio è stato recepito anche dal legislatore, in via generale, con l'art. 57, c. 3-septies del D.L. n. 104/2020, ancorché inserito in un determinato contesto: *«A decorrere dall'anno 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni, effettuate in data successiva alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto (14 ottobre 2020), finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019 n. 58, per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento. In caso di finanziamento parziale, ai fini del predetto valore soglia non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente»*.

Nel contempo alcune norme provvedevano ad escludere dal vincolo di finanza pubblica assunzioni di personale finalizzate a specifici progetti.

Tra le altre:

- art. 11, c. 4-ter, D.L. n. 90/2014 (comuni colpiti dal sisma del maggio 2012, per tutto il periodo dello stato di emergenza);
- art. 1, c. 801, legge n. 178/2020 (assunzioni di assistenti sociali);
- art. 1, c. 69 e 70, legge n. 178/2020 (assunzioni per far fronte alle pratiche relative ad ecobonus)
- art. 31-bis, comma 1, del D. L. n. 152/2021 (assunzioni a tempo determinato per l'attuazione del PNRR)

PARTE II

LE ASSUNZIONI PER L'ATTUAZIONE DEL PNRR - IL D.L. N. 80/2021 CONVERTITO IN LEGGE 113/2021 E IL D.L. N. 152/2021 CONVERTITO IN LEGGE 233/2021

Cap. I Le modalità di reclutamento del personale PNRR

L'art. 1 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, conv. in legge n. 113/2021, disciplina modalità speciali volte a promuovere procedure selettive che possono essere utilizzate per il reclutamento di personale a tempo determinato e il conferimento di incarichi di collaborazione da parte delle amministrazioni pubbliche titolari di progetti previsti nel PNRR.

La circolare della Ragioneria Generale dello Stato 18 gennaio 2022 n. 4, precisa che per "Amministrazioni titolari di interventi del PNRR" si intendono tutte le amministrazioni centrali e territoriali che, quali soggetti attuatori, hanno la titolarità di progetti e azioni finanziati con le risorse del PNRR.

La stessa circolare individua le "Amministrazioni centrali titolari dell'intervento", in quelle responsabili dell'attuazione delle singole linee di intervento del PNRR indicate nella tabella A allegata al decreto MEF 6 agosto 2021.

L'art. 1 del D.L. n. 80/2021 disciplina le modalità speciali di reclutamento di risorse umane per l'attuazione di progetti PNRR.

Sono previste due tipologie di contratto:

- a) a tempo determinato;
- b) di collaborazione.

Ciascuna amministrazione individua, in relazione ai progetti di competenza, il fabbisogno del personale necessario all'attuazione degli stessi.

Cap. II Le assunzioni a tempo determinato

Le assunzioni devono riguardare esclusivamente il personale destinato a realizzare i progetti PNRR, e si collocano al di fuori di quelle già espressamente previste dal Piano medesimo.

Le assunzioni riguardano:

1. assunzione di personale a tempo determinato da reclutare mediante procedure concorsuali (art. 1, c. 4, D.L. n. 80/2021);
2. personale in possesso di alta specializzazione da reclutare da appositi elenchi (art. 1, c. 5, lett. b, D.L. n. 80/2021);
3. personale con qualifica non dirigenziale in possesso di specifiche professionalità (art. 31-bis, D.L. n. 152/2021).

Per un quadro esaustivo si rinvia al [Quaderno operativo ANCI n. 31 di Febbraio 2022](#).

1. Modalità di assunzione di personale a tempo determinato (art. 1, c. 4 e 14, D.L. n. 80/2021)

La norma in oggetto per la realizzazione dei progetti PNRR, e previa verifica del relativo fabbisogno, riconosce alle amministrazioni la possibilità di svolgere direttamente le procedure concorsuali per il reclutamento di personale con contratto a tempo determinato.

Le procedure di reclutamento di tale personale, per l'attuazione dei progetti del PNRR possono essere svolte con le modalità di cui all'art. 35-quater del D.Lgs. n. 165/2001, introdotto dal D.L. n. 36/2022 di cui alla successiva Parte III.

Il rinvio a tale ultima norma consente l'utilizzo di strumenti informatici e digitali e, facoltativamente, lo svolgimento in videoconferenza della prova orale, garantendo comunque l'adozione di soluzioni tecniche che ne assicurino la pubblicità, l'identificazione dei partecipanti, la sicurezza delle comunicazioni e la loro tracciabilità, nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali e nel limite delle pertinenti risorse disponibili a legislazione vigente.

Per quanto riguarda le modalità di utilizzo di detti strumenti si rimanda alla parte III, Sez. II, in particolare Cap. IV, par. 3.

In particolare

- l'art. 1, c. 4, del D.L. n. 80/2021 dispone che le prove concorsuali per il reclutamento del personale possono prevedere, oltre alla valutazione dei titoli, la sola prova scritta (il D.L. n. 44/2021 prevedeva anche una prova orale);
- è previsto che in caso di parità di punteggio, viene preferito il candidato più giovane di età a termini dell'art. 3, legge n. 127/1997;
- i bandi di concorso sono pubblicati in formato aperto ed organizzati in una base dati ricercabile in ogni campo sul portale di reclutamento del Dipartimento della Funzione pubblica «inPA».

Inoltre, a termini del comma 14 dell'art. 1 le amministrazioni titolari di interventi previsti nel PNRR possono assumere a tempo determinato, anche mediante utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti, anche relative a concorsi a tempo determinato.

La disciplina relativa ai termini temporali delle graduatorie di concorso è contenuta nei commi 147-149 della legge n. 160/2019.

Con riguardo alla validità temporale delle stesse, si considera il termine di tre anni dalla data di pubblicazione, previsto dal D.Lgs. n. 267/2000, art. 91, in quanto norma di carattere speciale non derogata da una legge successiva di carattere generale (Corte conti, sez. controllo Sardegna, delib. n. 85/2020).

2. Assunzioni a tempo determinato di personale in possesso di “alta specializzazione”

Il DPCM 14 ottobre 2021 evidenzia i requisiti che caratterizzano l'*alta specializzazione*, in parte già indicati nel comma 10, art. 1, D.L. n. 80/2021.

Per effettuare le assunzioni di personale in possesso di *alta specializzazione*, il Dipartimento della Funzione pubblica, attraverso il Portale del reclutamento (vedasi successiva Parte III, Sez. II, Cap. I). istituisce un elenco al quale possono iscriversi i soggetti in possesso dei titoli di studio e delle esperienze richieste.

L'iscrizione nell'elenco avviene previo svolgimento di procedure idoneative, svolte con modalità digitali, con previsione della sola prova scritta, alla quale consegue il diritto all'inserimento negli elenchi in ordine di graduatoria.

A termini del DPCM 14 ottobre 2021 il Dipartimento della Funzione pubblica svolge, con cadenza almeno annuale, procedure idoneative, anche suddivise per professionalità e specializzazioni. Lo stesso DPCM (art. 5) precisa che le procedure “idoneative” non danno diritto all'assunzione, ma solo all'inserimento negli elenchi in ordine di graduatoria.

Le amministrazioni, previa autorizzazione alla spesa da parte della RGS, possono procedere alle assunzioni a tempo determinato, in ordine di graduatoria. Non sono richieste ulteriori valutazioni da parte dell'amministrazione che procede all'assunzione, in quanto già effettuate in sede di inserimento nell'elenco.

La giurisprudenza ha riconosciuto l'autonomia della procedura “idoneativa” rispetto a quella di nomina, in quanto la prima concerne la formazione di un elenco di soggetti che manifestano disponibilità a ricoprire l'incarico mediante presentazione di apposita domanda a seguito della quale vengono inseriti nell'elenco tutti coloro che ne hanno i titoli, restando escluso l'esercizio di poteri discrezionali (C.d.S., sez. III, sent. n. 3438/2019).

2.1. Le “alte specializzazioni” per i professionisti (c. 5, lett. b)

Il personale in possesso di “alta specializzazione” può essere anche un professionista come identificato dal DPCM 14 ottobre 2021, con il quale può essere stipulato un contratto di lavoro a tempo determinato.

Per incentivare la partecipazione ai progetti di PNRR di professionisti da assumere con contratto a tempo determinato che siano in possesso di “alta specializzazione”, sono state dettate specifiche disposizioni.

È infatti previsto che:

- l'assunzione a tempo determinato non determina in alcun caso la cancellazione dall'albo, collegio o ordine professionale di appartenenza;
- non si applica il divieto di cui al comma 16-ter, art. 53, D.Lgs. n. 165/2001, c.d. *Revolving doors*¹;

¹ D.Lgs. n. 165/2001, art. 53, c. 16-ter. *I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dal presente comma sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti.*

- i professionisti mantengono l'iscrizione alla propria cassa previdenziale;
- l'eventuale ricongiunzione dei periodi di lavoro prestati nella p.a. - nel caso il professionista non opti per il mantenimento dell'iscrizione nella propria cassa previdenziale - non comporta alcun onere a carico dello stesso. Le relative modalità di applicazione sono fissate con il decreto del Ministero del Lavoro.

2.2. Trattamento economico

Al personale in possesso di alta specializzazione (di cui al c. 5, lett. b, D.L. n. 80/2021) è attribuito il trattamento economico fondamentale e accessorio corrispondente al profilo dell'Area III, posizione economica F3, del CCNL Funzioni centrali, sezione Ministeri.

Il CCNL 2016-2018 del 12.2.2018 in questione, prevede un trattamento economico annuo (per 12 mensilità cui aggiungere la 13.ma mensilità), di euro 24.156,30. Nella tabella di corrispondenza tra livelli dei diversi comparti di contrattazione collettiva di cui al DPCM 26.6.2015, detta posizione economica corrisponde all'inquadramento D2 del CCNL Funzioni locali del 21 maggio 2018.

Per quanto riguarda la specificità dei contratti di collaborazione si rimanda al successivo Cap. III.

In merito ai requisiti e alle modalità per la rendicontazione dei costi per queste assunzioni straordinarie a tempo determinato a carico delle risorse comunitarie, si rinvia alla Circolare n. 4/2022 della RGS, e alle indicazioni operative del [Quaderno ANCI n. 31 di Febbraio 2022](#).

3. Assunzioni di personale con qualifica non dirigenziale in possesso di specifiche professionalità (art. 31-bis, D.L. n. 152/2021)

L'art. 31-bis del D.L. n. 152/2021 consente ai comuni di assumere personale a tempo determinato, in possesso di specifiche professionalità, con proprie risorse di bilancio e in deroga ai limiti finanziari per il lavoro flessibile, con il solo fine di consentire l'attuazione dei progetti del PNRR.

Di tale possibilità possono fruire anche i comuni strutturalmente deficitari o sottoposti a procedura di riequilibrio finanziario pluriennale o in dissesto finanziario, previa verifica della Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali, da effettuare entro trenta giorni dal ricevimento della richiesta inoltrata dai comuni interessati (comma 3).

Alle assunzioni in esame si possono applicare le seguenti disposizioni previste dall'art. 1 del D.L. n. 80/2021:

- possibilità, in prospettiva, di valorizzare l'esperienza maturata attraverso una riserva di posti non superiore al 40 per cento, destinata al personale a tempo determinato che, alla data di pubblicazione del bando, abbia svolto servizio per almeno trentasei mesi;
- possibilità di reclutare tale personale attraverso le selezioni uniche per la formazione di elenchi di idonei all'assunzione nei ruoli dell'amministrazione, recentemente introdotte dal D.L. n. 80/2021;

- possibilità di procedere a tali assunzioni anche per i comuni che non rispettino i termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, i rendiconti e il bilancio consolidato, nonché di mancato invio, entro 30 giorni dal termine previsto per l'approvazione, dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche.

Disposizioni specifiche sono previste:

- per i comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che possono attingere ad un apposito fondo del Ministero dell'Interno, pari a 30 milioni di euro, previa comunicazione al Dipartimento F.P. delle esigenze di personale dovute a carenze di organico, e necessarie per l'attuazione dei progetti (c. 5). Si ricorda che con comunicato del Dipartimento F.P. del 16 maggio u.s., il termine per tale comunicazione è stato prorogato al 31 maggio.
- per i comuni popolazione superiore a 250.000 abitanti che hanno deliberato il ricorso alla procedura di riequilibrio finanziario pluriennale ad assumere collaboratori con contratto a tempo determinato nell'ambito degli uffici di diretta collaborazione con gli organi politici, con oneri a carico dei propri bilanci e nel rispetto di specifici limiti di spesa (c. 10).

Quadro d'insieme delle misure da rispettare per le assunzioni a tempo determinato per la realizzazione dei progetti PNRR

<i>Assunzioni di personale art. 1, D.L. n. 80/2021</i>	<i>Assunzioni di personale art. 31-bis, D.L. n. 152/2021</i>
<p>Le assunzioni sono effettuate in deroga ai limiti di spesa previsti per i contratti di lavoro flessibile (art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010: spesa anno 2009 assunzioni con contratti di lavoro flessibile, ovvero triennio 2007-2009).</p> <p>La spesa per le assunzioni a tempo determinato necessarie alle Città metropolitane per l'attuazione dei progetti previsti nel PNRR è esclusa dai limiti di spesa ex art. 33 del D.L. n. 34/2019 e art. 1, commi 557 e ss. legge n. 296/2006 (c. 562, legge n. 234/2021).</p> <p>Le assunzioni avvengono in deroga alla dotazione organica dell'ente.</p> <p>Alle assunzioni in esame non si applicano le norme in materia di ricollocamento del personale in disponibilità (art. 34, c. 6, D.Lgs. n. 165/2001) e di preventiva mobilità (art. 34, D.Lgs. 165).</p> <p>La spesa per le assunzioni è prevista nelle corrispondenti voci di costo del quadro economico del progetto. La circolare RGS n. 4/2022 individua, in relazione a fasce finanziarie di progetto, il costo massimo di</p>	<p>Le assunzioni sono effettuate in deroga ai limiti di spesa previsti per i contratti di lavoro flessibile (art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010: spesa anno 2009 assunzioni con contratti di lavoro flessibile, ovvero triennio 2007-2009).</p> <p>Per gli Enti in dissesto, le assunzioni non sono soggette al limite di cui all'art. 259, c. 6 del D.Lgs. n. 267/2000, in base al quale la spesa per il personale a tempo determinato dell'ente locale deve essere ridotta a non oltre il 50% della spesa media sostenuta a tale titolo per l'ultimo triennio antecedente l'anno cui l'ipotesi si riferisce.</p> <p>Le assunzioni sono subordinate all'asseverazione dell'organo di revisione sul rispetto pluriennale dell'equilibrio del bilancio.</p> <p>Le assunzioni non rilevano ai fini del valore-soglia previsto dall'art. 33 del D.L. 30 aprile 2019, n. 34, e dall'art. 1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, anche in caso di scavalco condiviso di cui all'art. 14 del CCNL Comparto Autonomie locali del 22 gennaio 2004 e</p>

<p>personale da imputare al progetto medesimo (v. <i>Tabella 1</i>).</p> <p>Trattandosi di importi eterofinanziati, non trovano applicazione ulteriori vincoli finanziari.</p> <p>Ulteriori spese rispetto a quelle a carico del PNRR sono oggetto di verifica da parte dell'Amministrazione centrale titolare dell'intervento, di concerto con la RGS.</p> <p>I contratti di lavoro indicano, a pena di nullità, il progetto di PNRR cui è riferita la prestazione.</p> <p>Il mancato conseguimento degli obiettivi intermedi e finali previsti dal contratto di lavoro è giusta causa di risoluzione in caso di inadempienza.</p>	<p>dall'art. 1, c. 124 della legge n. 145/2018.</p> <p>Le assunzioni sono consentite nel limite di una spesa aggiuntiva non superiore al valore dato dal prodotto della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione, per la percentuale distinta per fascia demografica indicata nella tabella 1 annessa al D.L. n. 152 (v. <i>Tabella 2</i>).</p>
<p><u>Per tutte le assunzioni a tempo determinato per la realizzazione dei progetti PNRR</u></p> <p>La durata del contratto di lavoro può superare i 36 mesi previsti dalla legge (art. 19, D.Lgs. n. 81/2015 e art. 1, c. 2, D.L. n. 87/2018) e può avere durata fino al completamento del progetto del PNRR; in ogni caso non può andare oltre il 31 dicembre 2026.</p> <p>Come precisato nel quaderno ANCI n. 31 del febbraio 2022, le misure previste dalle norme suddette «sono complementari tra loro, per cui eventuali fabbisogni di personale che non siano finanziabili a valere sugli investimenti realizzati con risorse PNRR e con le modalità di cui alla circolare n. 4 della Ragioneria Generale dello Stato..., in quanto non rendicontabili all'Unione europea, potranno essere comunque soddisfatti attingendo dagli spazi finanziari aggiuntivi concessi ai Comuni dal D.L. n. 152/2021».</p>	

Tabella 1

(Allegata alla circolare RGS n. 4/2022)

Fascia	Percentuale	Fascia finanziaria di progetto Costo totale ammesso a finanziamento	Massimale costo personale da imputare a progetto
A	10	Fino a 5.000.000	250.000
B	5	Da 5.000.001 a 15.000.000	600.000
C	4	Da 15.000.001 a 50.000.000	1.500.000
D	3	Da 50.000.001	3.000.000

Tabella 2

(Articolo 31-bis, comma 1, D.L. n. 152/2021)

Fascia demografica	Percentuale
1.500.000 abitanti e oltre	0,25
250.000-1.499.999 abitanti	0,3
60.000-249.999 abitanti	0,5

10.000-59.999 abitanti	1
5.000-9.999 abitanti	1,6
3.000-4.999 abitanti	1,8
2.000-2.999 abitanti	2,4
1.000-1.999 abitanti	2,9
Meno di 1.000 abitanti	3,5

Cap. III I contratti di collaborazione

L'art. 1 del D.L. n. 80/2021 prevede la possibilità di conferire incarichi di collaborazione professionale finalizzati all'attuazione del PNRR,

Per la stipula di tali contratti la norma del 2021 rinvia all'art. 7, c. 6, del D.Lgs. n. 165/2001, a termini del quale le amministrazioni pubbliche possono conferire esclusivamente incarichi individuali, con contratti di lavoro autonomo, ad esperti di particolare e comprovata specializzazione anche universitaria in presenza di esigenze cui non possono far fronte con personale in servizio, e ricorrendo i seguenti presupposti di legittimità:

- l'oggetto della prestazione deve corrispondere alle competenze attribuite dall'ordinamento all'amministrazione conferente, ad obiettivi e progetti specifici e determinati e deve risultare coerente con le esigenze di funzionalità dell'amministrazione conferente;
- l'amministrazione deve avere preliminarmente accertato l'impossibilità oggettiva di utilizzare le risorse umane disponibili al suo interno;
- la prestazione deve essere di natura temporanea e altamente qualificata;
- l'eventuale proroga dell'incarico originario è consentita, in via eccezionale, al solo fine di completare il progetto e per ritardi non imputabili al collaboratore;
- l'eventuale proroga dell'incarico originario è consentita, in via eccezionale, al solo fine di completare il progetto e per ritardi non imputabili al collaboratore.

Il rispetto della suddetta normativa è espressamente richiesto dalla circolare RGS 4/2022.

Con riguardo alle condizioni legittimanti l'incarico, il D.L. n. 80/2021 richiede inoltre le seguenti condizioni:

- a) i contratti di collaborazione possono essere stipulati per un periodo complessivo superiore a 36 mesi ma non eccedente la durata di attuazione dei progetti di competenza delle singole amministrazioni, e comunque non oltre il 31 dicembre 2026;
- b) i contratti devono indicare, a pena di nullità, il progetto di PNRR di riferimento;
- c) i contratti possono essere rinnovati o prorogati per non più di una volta, fermo restando il termine finale.

Precisa la norma che anche nei contratti di collaborazione (come quelli di alta specializzazione a tempo determinato) il mancato conseguimento di obiettivi intermedi e finali costituisce giusta causa di recesso dell'amministrazione dal contratto a termini dell'art. 2119 c.c.

1. Il conferimento dell'incarico

Il conferimento degli incarichi di collaborazione a professionisti avviene attingendo ad appositi elenchi del Portale di reclutamento del Dipartimento della Funzione pubblica, contenenti gli iscritti registrati al Portale medesimo.

Le amministrazioni, a termini dell'art. 4 del DPCM 14 ottobre 2021 pubblicano nel portale avvisi di selezione di professionisti, contenenti i dati richiesti dalla citata norma (in merito al contratto, vedasi proposta modello allegato n. 1).

Il portale medesimo, sulla base dei requisiti richiesti nell'avviso, individua i relativi professionisti.

Le amministrazioni entro 10 giorni dalla scadenza del termine previsto nell'avviso, invitano un numero di candidati pari ad almeno quattro volte le professionalità richieste, o superiore per garantire il rispetto della parità di genere. I candidati sono sottoposti ad un colloquio selettivo finalizzato al conferimento dell'incarico.

All'esito del colloquio, con provvedimento motivato, sono individuati i soggetti ai quali conferire l'incarico, che viene registrato sul portale. Con riguardo alle modalità di svolgimento del colloquio, non vengono fornite indicazioni alle amministrazioni interessate, le quali pertanto potranno procedere nelle forme più opportune, nel rispetto comunque di principi di trasparenza e parità di trattamento, rendendo comunque noto nell'avviso di selezione le competenze richieste e le materie oggetto del colloquio.

Ogni fase della procedura è registrata sul sito istituzionale dell'Amministrazione conferente nella Sezione "Amministrazione trasparente".

2. Incarichi collaborazione per assistenza tecnica (art. 1, c. 17, D.L. n. 80/2021)

Il concetto di "assistenza tecnica" è definito dalla circolare RGS 4/2022, come attività che comprende «tutte le azioni di supporto finalizzate a garantire lo svolgimento delle attività richieste nel processo di attuazione complessiva del PNRR e necessarie a garantire gli adempimenti regolamentari prescritti». La predetta circolare nel termine "assistenza tecnica" comprende «le attività di preparazione, monitoraggio, controllo, audit e valutazione, in particolare: studi, analisi, attività di supporto amministrativo alle strutture operative, azioni di informazione e comunicazione, consultazione degli stakeholders, spese legate a reti informatiche destinate all'elaborazione e allo scambio di informazioni».

La suddetta circolare precisa che i costi per l'espletamento di queste attività non possono essere imputati alle risorse del PNRR e non possono formare oggetto di rendiconto all'UE.

L'art. 1, c. 17, del D.L. n. 80/2021 dispone che le modalità di reclutamento del personale a tempo determinato di cui allo stesso art. 1, si applicano anche alle pubbliche amministrazioni che hanno la diretta titolarità di attuazione di progetti

previsti nel PNRR per gli investimenti complementari di cui al D.L. n. 59/2021, ma limitatamente agli incarichi di collaborazione per assistenza tecnica.

3. Incarichi individuali a soggetti in quiescenza (art. 10, D.L. n. 36/2022)

L'art. 10 del D.L. n. 36 del 30 aprile 2022 contiene ulteriori disposizioni relative al conferimento di incarichi di lavoro autonomo finalizzati all'attuazione di progetti del PNRR.

La norma è destinata alle “*amministrazioni titolari di interventi del PNRR*”, ivi comprese le regioni e gli enti locali.

Le suddette amministrazioni possono conferire **a soggetti collocati in quiescenza da almeno due anni**, incarichi ai sensi dell'art. 7, c. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, nei limiti delle risorse finanziarie già destinate a tale finalità.

Gli incarichi in questione sono conferiti in deroga al divieto di attribuire incarichi retribuiti ai lavoratori collocati in quiescenza di cui all'art. 5, c. 9 del D.L. n. 95/2012.

Art. 5, c. 9, D.L. n. 95/2012, conv. in legge n. 135/2012

9. È fatto divieto alle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del decreto legislativo n. 165 del 2011, nonché alle pubbliche amministrazioni inserite nel conto economico consolidato della pubblica amministrazione, come individuate dall'Istituto nazionale di statistica (ISTAT) ai sensi dell'art. 1, comma 2, della legge 31 dicembre 2009, n. 196 nonché alle autorità indipendenti ivi inclusa la Commissione nazionale per le società e la borsa (Consob) di attribuire incarichi di studio e di consulenza a soggetti già lavoratori privati o pubblici collocati in quiescenza. Alle suddette amministrazioni è, altresì, fatto divieto di conferire ai medesimi soggetti incarichi dirigenziali o direttivi o cariche in organi di governo delle amministrazioni di cui al primo periodo e degli enti e società da esse controllati, ad eccezione dei componenti delle giunte degli enti territoriali e dei componenti o titolari degli organi elettivi degli enti di cui all'art. 2, comma 2-bis, del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125. Gli incarichi, le cariche e le collaborazioni di cui ai periodi precedenti sono comunque consentiti a titolo gratuito. Per i soli incarichi dirigenziali e direttivi, ferma restando la gratuità, la durata non può essere superiore a un anno, non prorogabile né rinnovabile, presso ciascuna amministrazione. Devono essere rendicontati eventuali rimborsi di spese, corrisposti nei limiti fissati dall'organo competente dell'amministrazione interessata. Gli organi costituzionali si adeguano alle disposizioni del presente comma nell'ambito della propria autonomia.

Gli incarichi che possono essere attribuiti dal citato art. 10, D.L. n. 36/2022 riguardano:

- a) progettazione, coordinamento della sicurezza in fase di progettazione, direzione dei lavori, direzione dell'esecuzione, coordinamento della sicurezza in fase di esecuzione, di collaudo;
- b) altri incarichi che la stazione appaltante ritenga indispensabili a supporto dell'attività del responsabile unico del procedimento;
- c) l'incarico di responsabile unico del procedimento di appalto o concessione, solo in presenza di particolari esigenze cui non è possibile fare fronte con il personale in servizio, e per il tempo strettamente necessario allo svolgimento della procedura di reclutamento del personale.

Per il concetto di “*amministrazioni titolari di interventi del PNRR*” si rinvia alla circolare RGS n. 4/2022.

4. Modalità speciali per il reclutamento e conferimento di incarichi professionali (art. 10, c. 3, D.L. n. 36/2022)

La norma in oggetto estende anche 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.

Per “soggetti attuatori”, si intendono i soggetti pubblici e privati che provvedono alla realizzazione degli interventi previsti dal PNRR (art. 1, c. 4, lett. o), D.L. n. 77/2021)

Pertanto, detti soggetti possono reclutare personale con contratto a tempo determinato mediante procedure concorsuali con modalità semplificate, digitali e decentrate di cui al 35-quater del D.Lgs. n. 165, o attingere dagli elenchi istituiti dal Dipartimento della Funzione pubblica secondo le modalità indicate nel D.M. del 14 ottobre 2021, a cui può iscriversi personale in possesso di un’alta specializzazione, ovvero conferire incarichi di collaborazione con contratto di lavoro autonomo previo colloquio con gli iscritti negli elenchi istituiti dal DFP.

Cap. IV Le situazioni di comando per progetti PNRR

Il comma 1-*bis* dell’art. 12 del D.L. n. 146/2021, convertito in legge n. 215/2021, concerne la disciplina dei collocamenti fuori ruolo e dei comandi di personale che, in tali posizioni, prestano servizio, per qualsiasi funzione, presso le amministrazioni pubbliche titolari di interventi previsti nel Piano nazionale di ripresa e resilienza ovvero nel Piano nazionale per gli investimenti complementari.

Il comma in esame prevede - mediante il richiamo dell’art. 9, comma 5-*bis*, del D.Lgs. 30 luglio 1999, n. 300 - che, fino al 31 dicembre 2026:

- i suddetti collocamenti fuori ruolo siano obbligatori e vengano disposti, secondo le procedure degli ordinamenti di appartenenza, anche in deroga ai limiti temporali, numerici e di ogni altra natura eventualmente previsti dai medesimi ordinamenti;
- il servizio prestato in posizione di comando, fuori ruolo o altra analoga posizione, prevista dagli ordinamenti di appartenenza, sia equiparato a tutti gli effetti, anche giuridici e di carriera, al servizio prestato presso le amministrazioni di appartenenza (le predette posizioni, in ogni caso, non possono determinare alcun pregiudizio, anche per l’avanzamento e il relativo posizionamento nei ruoli di appartenenza);
- in deroga a quanto previsto dai rispettivi ordinamenti, il conferimento al personale in esame di qualifiche, gradi superiori o posizioni comunque diverse, da parte delle amministrazioni di appartenenza, anche quando comportino l’attribuzione di specifici incarichi direttivi, dirigenziali o valutazioni di idoneità, non richieda l’effettivo esercizio delle relative funzioni, ovvero la cessazione dal comando, fuori ruolo o altra analoga posizione, che proseguono senza soluzione di continuità;

- il predetto personale, durante il periodo di servizio prestato presso l'amministrazione di destinazione, sia collocato in posizione soprannumeraria nella qualifica, grado o posizione ad esso conferiti, senza pregiudizio per l'ordine di ruolo.

Cap. V L'attribuzione di incarichi dirigenziali (art. 1, c. 15, D.L. n. 80/2021)

La norma in oggetto autorizza le pubbliche amministrazioni impegnate nell'attuazione del PNRR a derogare, fino a raddoppiarle, le percentuali attualmente previste dalla legge per l'attribuzione di incarichi dirigenziali a soggetti esterni di cui all'art. 19, c. 6, D.Lgs. n. 165/2001.

Le percentuali base suddette sono attualmente fissate nel 10% della dotazione organica dei dirigenti di prima fascia, e del 10% della dotazione di quelli di seconda fascia (quest'ultima percentuale è stata così rideterminata dall'art. 1, c. 6, secondo periodo, del D.L. n. 162/2019).

Si fa presente che l'ANCI ha chiesto al Dipartimento della Funzione pubblica di chiarire che questa previsione sia estesa anche agli incarichi dirigenziali a contratto previsti dall'art. 110 del TUEL.

PARTE III

LE MODALITÀ DI RECLUTAMENTO

SEZ. I - IL PORTALE InPA.gov.it

Con le nuove disposizioni recate dal D.L. 30 aprile 2022, n. 36, il “Portale unico del reclutamento” di cui all’art. 3, c. 7, della legge 19 giugno 2019, n. 56, disponibile all’indirizzo www.InPA.gov.it, sviluppato dal Dipartimento della funzione pubblica, di seguito “il Portale”, viene ad assumere un ruolo primario per le procedure assunzionali delle amministrazioni centrali e della autorità amministrative indipendenti, anche oltre la straordinaria necessità ed urgenza di favorire l’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), cui il decreto è comunque rivolto.

In questo contesto l’art. 2 integra il D.Lgs. n. 165/2001, con il nuovo art. 35-ter, estende di fatto l’ambito applicativo del Portale che viene così a costituire, dal 1° luglio 2022, lo strumento per l’assunzione nelle amministrazioni pubbliche centrali di cui all’art. 1, c. 2, del D.Lgs. n. 165/2001, e nelle autorità amministrative indipendenti. Dal 1° novembre 2022 le medesime amministrazioni utilizzano il Portale per tutte le procedure di assunzione a tempo determinato ed indeterminato.

1. L’utilizzo e l’operatività da parte degli enti locali

L’operatività del Portale è estesa a Regioni ed enti locali per le rispettive selezioni di personale, con modalità di utilizzo definite entro il **31 ottobre 2022**, con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, adottato previa intesa in Conferenza unificata.

I bandi per il reclutamento e per la mobilità del personale pubblico sono pubblicati sul Portale secondo lo schema predisposto dal Dipartimento della funzione pubblica. Per effetto di quanto previsto dall’art. 2, c. 5, anche le procedure di nomina dei componenti degli OIV sono attivate sul Portale.

Il Portale garantisce l’acquisizione della documentazione relativa a tali procedure da parte delle amministrazioni pubbliche in formato aperto, la loro pubblicazione con il medesimo formato ed in modo accessibile e ricercabile in ogni campo sul portale secondo parametri utili ai cittadini che intendono partecipare a tali procedure.

L’ANCI, nell’ottica della promozione e della garanzia della piena autonomia dei Comuni e delle Città metropolitane nella gestione delle proprie procedure di reclutamento, anche alla luce delle nuove e diverse modalità messe a disposizione dalla legislazione più recente, ha chiesto di chiarire che tali ulteriori modalità di utilizzo del Portale del reclutamento siano configurate come facoltative per Comuni e Città metropolitane e non obbligatorie.

2. Le modalità di registrazione ed utilizzo da parte dei candidati

Ciascun interessato/candidato si registra al Portale compilando il proprio curriculum vitae, completo di tutte le generalità anagrafiche ivi richieste, con valore di dichiarazione sostitutiva di certificazione, indicando un indirizzo PEC a lui intestato al quale intende ricevere ogni comunicazione relativa alla procedura cui intende partecipare, ivi inclusa quella relativa all'eventuale assunzione in servizio, unitamente ad un recapito telefonico. La registrazione al Portale è gratuita e può essere realizzata esclusivamente mediante i sistemi di identificazione digitale di cui all'art. 64, c. 2-quater e nonies, del CAD.

Per ridurre i tempi di accesso all'impiego viene provveduto, secondo quanto previsto dall'art. 3, commi 4-7, alla creazione del fascicolo elettronico del candidato.

3. Le assunzioni a tempo determinato

Occorre tenere presente che ai sensi dell'art. 1, D.L. n. 80/2021, le amministrazioni possono svolgere le procedure concorsuali relative al reclutamento di personale con contratto di lavoro a tempo determinato per l'attuazione dei progetti del PNRR mediante il Portale, prevedendo, oltre alla valutazione dei titoli, lo svolgimento della sola prova scritta. Se due o più candidati ottengono pari punteggio, a conclusione delle operazioni di valutazione dei titoli e delle prove di esame, è preferito il candidato più giovane di età, ai sensi dell'art. 3, c. 7, della legge n. 127/1997.

4. Gli elenchi per i professionisti e le alte professionalità

Il già citato D.L. n. 80/2021, ha disposto l'istituzione nel Portale di due elenchi, suddivisi in sezioni corrispondenti alle diverse professioni e specializzazioni e agli eventuali ambiti territoriali, ai quali possono iscriversi:

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

L'istituzione degli elenchi è stata disciplinata dal D.M. 14 ottobre 2021.

L'art. 1 del D.L. n. 80/2021 prevede che:

- a) per il conferimento degli incarichi di collaborazione, le amministrazioni interessate, sulla base delle professionalità che necessitano acquisire, invitano, in ordine di graduatoria, almeno quattro professionisti o esperti tra quelli iscritti nel relativo elenco (garantendo l'applicazione del principio di parità di genere) e li sottopongono ad un colloquio selettivo (comma 8);
- b) la stipula di contratti a tempo determinato con il personale in possesso di alta specializzazione avviene previo svolgimento di procedure idoneative, con previsione della sola prova scritta, come sopra indicato, alle quali consegue esclusivamente il diritto all'inserimento in elenco in ordine di graduatoria, sulla base della quale le amministrazioni attingono ai fini della stipula dei contratti (comma 9).

I contratti di lavoro a tempo determinato ed i contratti di collaborazione di cui trattasi possono essere stipulati per un periodo complessivo anche superiore a trentasei mesi, ma non eccedente la durata di attuazione dei progetti di competenza delle singole amministrazioni e comunque non eccedente il 31 dicembre 2026.

Tali contratti indicano, a pena di nullità, il progetto del PNRR al quale è riferita la prestazione lavorativa e possono essere rinnovati o prorogati, anche per una durata diversa da quella iniziale, per non più di una volta. Il mancato conseguimento dei traguardi e degli obiettivi, intermedi e finali, previsti dal progetto costituisce giusta causa di recesso dell'amministrazione dal contratto ai sensi dell'articolo 2119 del codice civile.

5. La mobilità orizzontale, i comandi e i distacchi

Per effetto dell'art. 6 del D.L. n. 36/2022, nel modificare l'art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001, a decorrere dal 1° luglio 2022, sia per la copertura di posti vacanti in organico mediante passaggio diretto di dipendenti appartenenti a una qualifica corrispondente e in servizio presso altre amministrazioni, che facciano domanda di trasferimento, ed in ogni caso di avvio di procedure di mobilità, le amministrazioni provvedono a pubblicare il relativo avviso in una apposita sezione del Portale.

Il personale interessato a partecipare alle predette procedure invia la propria candidatura, per qualsiasi posizione disponibile, previa registrazione nel Portale corredata dal proprio curriculum vitae esclusivamente in formato digitale, come sopra indicato.

L'art. 6 ha altresì introdotto alcune misure in materia di comando e distacco dei dipendenti pubblici,

In particolare, è stabilito che per il personale non dirigenziale delle amministrazioni, i comandi o distacchi, sono consentiti esclusivamente nel limite del 25 per cento dei posti non coperti all'esito delle procedure di mobilità di cui all'art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001. La disposizione non si applica ai comandi o distacchi obbligatori, previsti da disposizioni di legge, ivi inclusi quelli relativi agli uffici di diretta collaborazione, nonché a quelli relativi alla partecipazione ad organi, comunque denominati, istituiti da disposizioni legislative o regolamentari che prevedono la partecipazione di personale di amministrazioni diverse, nonché ai comandi presso le sedi territoriali dei ministeri, o presso le Unioni di comuni per i Comuni che ne fanno parte.

Il secondo comma dell'art. 6 prevede che i comandi o distacchi in corso alla data di entrata in vigore del nuovo D.L. cessano alla data del 31 dicembre 2022 o alla naturale scadenza se successiva alla predetta data, qualora le amministrazioni non abbiano già attivato procedure straordinarie di inquadramento di cui al comma successivo, a mente del quale le amministrazioni interessate possono attivare, fino al 31 dicembre 2022, a favore del personale che alla data del 31 gennaio 2022 si trovava in posizione di comando o distacco, nel limite del 50 per cento delle facoltà assunzionali e nell'ambito della dotazione organica, procedure straordinarie di inquadramento in ruolo per il personale non dirigenziale, in deroga alle disposizioni di cui all'articolo 30 del D.Lgs. n. 165/25001. Per tali procedure straordinarie si tiene conto della anzianità maturata in comando o

distacco, del rendimento conseguito e della idoneità alla specifica posizione da ricoprire. Non è richiesto il nulla osta dell'amministrazione di provenienza.

In merito a tali disposizioni, l'ANCI ha evidenziato alcune rilevanti criticità per gli Enti locali, in paritoclare:

- Il ricorso agli istituti del comando e del distacco da parte delle amministrazioni locali è motivato da esigenze di flessibilità organizzativa, che assumono di frequente una connotazione emergenziale, legata alla carenza di personale in organico. Di conseguenza le nuove misure introdotte dall'art. 6, comma 1, del decreto, sono destinate a produrre difficoltà organizzative agli enti locali.

- Per quanto riguarda i piccoli comuni, che hanno organici di poche unità di personale (e per i quali quindi è del tutto inapplicabile il margine del 25% dei posti oggetto di mobilità, previsto dalla nuova norma), le limitazioni individuate dal decreto rischiano di determinare nella sostanza un divieto di utilizzare gli istituti del comando e del distacco, anche solo parziale, per sopperire ad esempio alla carenza di figure fondamentali e infungibili quali il responsabile dell'ufficio tecnico o della ragioneria.

- La scarsa attrattività di amministrazioni locali situate in aree geografiche marginali e delle sedi di minori dimensioni rende già oggi scarsamente efficaci le procedure di mobilità volontaria. Per tali enti la nuova norma rischia di determinare un appesantimento procedurale.

- Le problematiche in questione riguardano anche tutte le ipotesi di convenzionamento tra enti e le forme di gestione associata di servizi e funzioni, ove è diffuso l'utilizzo condiviso di personale mediante gli istituti del comando o del distacco.

In sede di conversione del DL n. 36/2022 l'ANCI chiede quindi di escludere l'intero comparto dal campo di applicazione della norma.

Sez. II - LE PROCEDURE CONCORSUALI

Cap. I La nuova disciplina ordinamentale

Il D.L. 30 aprile 2022, n. 36, all'art. 3, riordina la disciplina delle procedure di concorso per il personale non dirigenziale, introducendo un nuovo articolo all'interno del D.Lgs. n. 165/2001, ossia l'art. 35-quater.

Nello stesso tempo abroga le analoghe norme dei commi da 1 a 7 del D.L. n. 44/2021 finalizzate a ridurre i tempi di reclutamento del personale. Da rilevare che mentre il citato D.L. n. 44 consentiva di derogare alla disciplina del D.P.R. n. 487/1997 "Regolamento recante norme sull'accesso agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni", il nuovo art. 35-quater non contempla tale possibilità.

Pertanto, in questa fase si può ritenere comunque operante il suddetto D.P.R. n. 487, eventualmente da coordinare con le ultime norme in materia di procedure concorsuali e segnatamente:

- D.L. n. 34/2020, artt. 247, 248 e 249;

L'art. 249 citato prevede che alcune disposizioni dell'art. 247, che semplifica le procedure concorsuali della commissione RIPAM, possono essere applicate anche alle pubbliche amministrazioni. Si tratta in particolare:

- delle modalità di svolgimento in modalità telematica delle attività delle commissioni esaminatrici;
- delle modalità di presentazione della domanda di partecipazione in via telematica, e della registrazione del concorrente, in possesso di indirizzo PEC su apposita piattaforma tramite SPID;
- delle modalità di svolgimento delle prove scritte e di preselezione mediante l'utilizzo di strumenti informatici, e della video conferenza per le prove orali, anche in sedi decentrate.

- nuovo art. 35-ter del D.Lgs. n. 165/2001, introdotto dal D.L. n. 36/2022.

Eventuali altre norme saranno considerate ed evidenziate in occasione di specifiche trattazioni.

Cap. II Il bando di concorso

Effettuati gli adempimenti preliminari di cui alla Parte I del presente Quaderno, dando atto di tutte le condizioni che consentono lo svolgimento del concorso, il responsabile del procedimento/dirigente competente, indice con determina, a termini art. 35, c. 4, D.Lgs. n. 165/2001, il concorso previsto dal Piano triennale fabbisogni del personale.

Ferma restando l'indicazione della qualifica richiesta, inquadramento e profilo professionale, il bando deve contenere:

- ✓ l'indicazione del rispetto delle norme sull'accesso dei cittadini degli Stati membri dell'Unione europea ai posti di lavoro presso le amministrazioni pubbliche di cui al DPCM n. 174/1994;
- ✓ eventuali riserve di posti a termini dell'art. 35, c. 3-bis, D.Lgs. n. 165/2001;
- ✓ eventuali riserve in favore dei soggetti di cui alla legge n. 68/1999, osservando in particolare le condizioni dell'art. 16 della stessa legge;
- ✓ altre eventuali riserve di legge (v. [quaderno ANCI n. 9, luglio 2017](#), tabella riportata nella parte III - Riserve);
- ✓ i titoli che danno luogo a preferenza (v. art. 5, D.P.R. n. 487/1994);
- ✓ la previsione di apposite misure in favore dei soggetti DSA, a termini dell'art. 3, comma 4-bis, D.L. n. 80/2021 e del decreto del Ministro della pubblica amministrazione 9 novembre 2021. A questo proposito i soggetti DSA, come pure i concorrenti portatori di handicap, che intendano fruire dei benefici previsti dall'art. 20 della legge 5.2.1992, n. 104, devono dichiarare i relativi stati;
- ✓ l'indicazione del rispetto delle norme in materia di pari opportunità di cui al D.Lgs. n. 198/2006, in particolare art. 27.

Inoltre, a termini dell'art. 3 del D.P.R. n. 487/1994 il bando di concorso deve contenere:

- il termine e le modalità di presentazione della domanda;
- l'avviso per la determinazione del diario e la sede delle prove scritte e orali;
- le materie oggetto delle prove scritte e orali, il contenuto di quelle pratiche, la votazione minima richiesta per l'ammissione alla prova successiva.

L'art. 23 della legge n. 340/2000 consente all'ente di prevedere nel proprio regolamento una tassa di ammissione al concorso in misura non superiore a euro 10,33.

1. Requisiti per l'ammissione

Con riguardo ai requisiti per l'ammissione da indicare nel bando, si segnala in particolare:

- in relazione alla eliminazione del limite di età per la partecipazione ai concorsi pubblici (art. 3, c. 6, legge n. 127/1997), la precisazione che il limite massimo per la partecipazione non può essere superiore a quello fissato per il collocamento a riposo (parere DFP 15.11.2021 n. 76140);
- l'art. 35 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dal D.L. n. 80/2021, art. 3, a termini del quale, per specifici profili o livelli di inquadramento di alta specializzazione, è possibile richiedere il titolo di dottore di ricerca o di master universitario di secondo livello. In questi casi nelle procedure, tra le aree dei settori scientifico-disciplinari afferenti al titolo di dottore di ricerca o al master universitario di secondo livello, sono individuate quelle pertinenti alla tipologia del profilo o livello di inquadramento. Con decreto del Ministero dell'istruzione e università 30 ottobre 2015 n. 855, sono stati individuati i settori concorsuali per i quali è prevista la corrispondenza con i settori scientifico disciplinari;

Per quanto riguarda il dottorato di ricerca, vi si accede previo conseguimento della laurea magistrale e concorso per titoli ed esami. Consente l'acquisizione delle più alte competenze scientifiche per svolgere attività di ricerca all'interno anche di enti pubblici. Il Titolo inoltre può dare luogo a punteggio.

Il master universitario di secondo livello si ottiene dopo il conseguimento di una laurea specialistica/magistrale o del vecchio ordinamento.

- l'indicazione dei titoli di studio equipollenti a quello richiesto per l'ammissione. In allegato si riporta una tavola con i principali titoli equipollenti;
- in relazione a determinati profili può essere richiesto la conoscenza dell'uso delle apparecchiature e delle applicazioni informatiche più diffuse e della lingua inglese o di altre lingue straniere, a termini dell'art. 37, D.Lgs. n. 165/2001 (v. TAR Sicilia, Palermo, II, n. 531/2022).

Spetta comunque al bando di concorso indicare il livello di conoscenza della lingua. Per quanto riguarda la lingua inglese, il QCER, Quadro europeo di riferimento per le lingue straniere, messo a punto dal Consiglio d'Europa, prevede sei livelli di conoscenza per tre fasce di competenza: base, intermedio e avanzato:

A-BASE

- A1 (contatto: frasi e domande semplici, linguaggio lento e poco forbito)
- A2 (sopravvivenza: descrizioni più dettagliate, ma sempre relative ad argomenti semplici)

B-INTERMEDIO

- B1 (soglia: comprende i punti essenziali di una frase ed è capace di rispondere con testi semplici e concisi)
- B2 (progresso: il candidato parla e risponde con più facilità e usa molte parole)

C-AVANZATO

- C1 (efficacia: comprende testi complessi e lunghi e costruisce frasi chiare e dettagliate)
- C2 (padronanza: comprende e risponde perfettamente in inglese su tutti gli argomenti).

Restano fermi i requisiti di carattere generale previsti in particolare dal D.P.R. n. 487/1994.

2. La presentazione della domanda

Il bando indica il termine perentorio di presentazione della domanda di ammissione al concorso.

Ai fini della semplificazione del procedimento, si possono utilizzare i criteri indicati nell'art. 247 del D.L. n. 34/2020. Pertanto:

- la domanda di partecipazione è presentata entro quindici giorni dalla pubblicazione del bando nella Gazzetta Ufficiale, esclusivamente in via telematica, attraverso apposita piattaforma digitale già operativa o appositamente predisposta.
- tale previsione non impedisce che la domanda possa essere presentata anche nelle modalità tradizionali mediante raccomandata a.r., ovvero direttamente all'ufficio protocollo del comune, o mediante PEC all'indirizzo indicato nel bando.

È importante precisare che non è ammessa la presentazione di più domande che provengano da un solo indirizzo PEC. In questo caso si può disporre l'esclusione dei concorrenti che hanno utilizzato il medesimo indirizzo.

Nell'ipotesi che l'ente intenda svolgere le prove di esame, compresa l'eventuale preselezione in modalità telematica, il concorrente deve dichiarare nella domanda:

- di disporre di un adeguato collegamento internet (vedasi "Linee guida da rispettare in caso di prove da remoto" allegate al [Quaderno n. 27 del giugno 2021](#));
- di essere provvisto di PC, monitor con webcam, tastiera e mouse adeguati per sostenere la prova da remoto e di uno smartphone/tablet. Il concorrente qualora non abbia la disponibilità di PC, monitor, tastiera e mouse adeguati, può utilizzare in loro sostituzione un ulteriore smartphone/tablet per sostenere la prova;
- di installare/utilizzare il software di videoconferenza prescelto dall'ente.

In caso di indisponibilità di quanto indicato al comma 2, il concorrente deve dichiarare l'impegno ad acquisire la strumentazione richiesta prima dello

svolgimento della prova orale, pena l'esclusione dalla partecipazione alla stessa e dalla graduatoria finale.

3. Le comunicazioni con i concorrenti

L'art. 247, c. 5, del D.L. n. 34/2020, dispone che «per la partecipazione al concorso il candidato deve essere in possesso di un indirizzo di posta elettronica certificata (PEC) a lui intestato e registrarsi nella piattaforma attraverso il Sistema pubblico di identità digitale (SPID). Ogni comunicazione concernente il concorso, compreso il calendario delle relative prove e del loro esito, è effettuata attraverso la predetta piattaforma. Data e luogo di svolgimento delle prove sono resi disponibili sulla piattaforma digitale con accesso da remoto attraverso l'identificazione del candidato, almeno dieci giorni prima della data stabilita per lo svolgimento delle stesse».

Tuttavia, per effetto del carattere facoltativo della norma possono essere previste modalità alternative di comunicazione con i concorrenti, ad esempio tramite pubblicazione sul sito istituzionale dell'ente, nella sezione "Amministrazione trasparente" - Bandi di concorso.

4. Titoli

Il D.L. n. 36/2022 prevede due possibilità di valutazione dei titoli:

a) per profili qualificati ad elevata specializzazione, il bando può prevedere una fase di valutazione dei titoli "legalmente riconosciuti" e correlati alla posizione da ricoprire. I titoli in questo caso sono preordinati all'ammissione alle successive fasi di concorso;

b) titoli, tra cui anche l'esperienza professionale, che concorrono alla formazione del punteggio finale. In questo caso i titoli concorrono fino ad un terzo, ai fini del punteggio finale.

Si esplicitano di seguito i criteri di valutazione dei titoli:

- i titoli devono essere individuati secondo un criterio di rilevanza e attinenza con le materie oggetto delle prove di esame e coerenti con il profilo professionale richiesto e le funzioni da svolgere;
- la scelta dei titoli non deve risultare discriminatoria. Il bando può prevedere un limite al numero massimo dei titoli di servizio;
- tra i titoli previsti, possono essere considerati i seguenti: titolo di studio di livello superiore a quello richiesto per l'ammissione; corsi di specializzazione o perfezionamento con attestati finali di partecipazione (o eventuale superamento del corso); dottorati di ricerca; abilitazioni e certificazioni.

Per quanto riguarda le esperienze pregresse si considerano le attività lavorative e/o professionali che hanno un'effettiva attinenza con le funzioni del posto da ricoprire.

Spetta comunque alla Commissione motivare la corrispondenza o meno del titolo e delle esperienze in relazione al posto da ricoprire. Tale motivazione si rende

necessaria in quanto i titoli sono preordinati all'ammissione alle successive fasi del concorso.

In entrambi i casi, sia che concorrano alle successive fasi, che alla formazione della graduatoria finale, l'individuazione dei titoli non deve risultare sproporzionata rispetto ai requisiti richiesti per svolgere le funzioni relative al posto da ricoprire.

4.1. Titoli in caso di riserva di posti

L'art. 35, c. 3-bis, del D.Lgs. n. 165/2001, consente di prevedere nei concorsi pubblici una riserva di posti nel limite massimo del 40% di quelli banditi, a favore dei titolari di rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato che, alla data di pubblicazione dei bandi, hanno maturato almeno tre anni di servizio alle dipendenze dell'amministrazione che emana il bando.

La norma non prevede ulteriori requisiti rispetto a quelli dell'anzianità di servizio, tuttavia si ritiene, trattandosi comunque di partecipazione ad un concorso pubblico, seppure con riserva, che non si possa prescindere dal possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno, tenuto conto anche di quanto dispone l'art. 22, c. 15 del D.Lgs. n. 75/2017, in materia di progressioni tra aree.

Da considerare inoltre che la contrattazione delle AA.LL., per particolari profili professionali richiede il possesso di specifici titoli di studio (v. area delle P.O., declaratorie di cui al CCNL 31.3.1999).

La lettera b) dello stesso comma 3-bis prevede inoltre la possibilità di reclutamento mediante concorso pubblico per titoli ed esami. La norma è destinata ai dipendenti a tempo determinato dell'amministrazione che emana il bando e che hanno maturato nella stessa almeno tre anni con contratti di lavoro flessibile. La formula del concorso per titoli ed esami è finalizzata a valorizzare con apposito punteggio riferito ai titoli, l'esperienza professionale maturata dal personale medesimo.

Il successivo comma 3-ter demanda ad un apposito DPCM, che non risulta emanato, la definizione di modalità e criteri applicativi della citata disposizione.

Cap. III Le commissioni esaminatrici

A termini dell'art. 35, c. 3, lett. e) del D.Lgs. n. 165/2001, le commissioni esaminatrici sono composte esclusivamente da esperti di provata competenza nelle materie di concorso, scelti tra funzionari delle amministrazioni, docenti ed estranei alle medesime, che non siano componenti dell'organo di direzione politica dell'amministrazione, che non ricoprano cariche politiche e che non siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali.

L'art. 9 del D.P.R. n. 487/1994, al comma 2 prevede che almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso, salvo motivata impossibilità, è riservato alle donne. Il principio è confermato dall'art. 57 del D.Lgs. n. 165/2001.

Sul tema la giurisprudenza ha affermato che l'inosservanza del previsto requisito di genere può inficiare il concorso qualora sia dimostrato, o quanto meno possa supporre, che la commissione

abbia assunto una reale condotta discriminatoria (C.d.S., III, n. 2775/2019).

A termini del successivo art. 35-bis, coloro che sono stati condannati per reati contro la pubblica amministrazione, anche con sentenza non passata in giudicato, «*non possono fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi*».

L'art. 11 del D.P.R. n. 487/1994 prescrive che, prima dell'inizio delle prove di concorso, i componenti della commissione, presa visione dell'elenco dei partecipanti, sottoscrivono la dichiarazione che non sussistono situazioni di incompatibilità con i concorrenti di cui agli artt. 51 e 52 c.p.c.²

In ogni altro caso in cui esistono gravi ragioni di convenienza, il giudice può richiedere al capo dell'ufficio l'autorizzazione ad astenersi; quando l'astensione riguarda il capo dell'ufficio, l'autorizzazione è chiesta al capo dell'ufficio superiore.

Il quadro normativo è ora integrato dal nuovo art. 6-bis della legge n. 241/1990, a termini della quale «*Il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale*».

Inoltre, nel caso in cui il commissario è dipendente di una pubblica amministrazione ha il dovere di astenersi in caso di conflitto di interessi, a termini del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici.

1. Sottocommissioni

Sia l'art. 9 del D.P.R. n. 487/1994 che l'art. 3 del D.L. n. 36/2022 prevedono la costituzione di sottocommissioni di concorso, ma con una formula diversa. In particolare, quest'ultima norma prevede l'integrazione della commissione originale con un numero di componenti pari a quest'ultima, la nomina di un presidente e di un segretario aggiunto.

2. I lavori della commissione

I riferimenti sono riportati:

- all'art. 11 del D.P.R. n. 487/1994;

² L'art. 51 c.p.c. dispone che (in questo caso) il commissario ha l'obbligo di astenersi nei seguenti casi:

«1) se ha interesse nella causa o in altra vertente su identica questione di diritto;

2) se egli stesso o la moglie è parente fino al quarto grado o legato da vincoli di affiliazione, o è convivente o commensale abituale di una delle parti o di alcuno dei difensori;

3) se egli stesso o la moglie ha causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito con una delle parti o alcuno dei suoi difensori;

4) se ha dato consiglio o prestato patrocinio nella causa, o ha deposto in essa come testimone, oppure ne ha conosciuto come magistrato in altro grado del processo o come arbitro o vi ha prestato assistenza come consulente tecnico;

5) se è tutore, curatore, amministratore di sostegno, procuratore, agente o datore di lavoro di una delle parti; se, inoltre, è amministratore o gerente di un ente, di un'associazione anche non riconosciuta, di un comitato, di una società o stabilimento che ha interesse nella causa».

- all’art. 247, c. 7 del D.L. n. 34/2020, applicabile anche alle pubbliche amministrazioni;
- al nuovo art. 35-quater del D.Lgs. n. 165/2001.

Con riguardo a quest’ultima norma, in “una seduta plenaria preparatoria” la commissione definisce procedure e criteri di valutazione omogenei e vincolanti per tutte le sottocommissioni. Detti criteri e procedure sono pubblicati nel sito internet dell’amministrazione procedente contestualmente alla graduatoria finale.

Per quanto riguarda la valutazione dei titoli, di cui alle lettere a) e b) del paragrafo 5 (rispettivamente titoli correlati al posto, e titoli che concorrono al punteggio finale), la commissione procede come segue:

a) se si tratta di titoli correlati al posto e richiesti ai fini dell’ammissione, procede alla valutazione della loro conformità al bando, prima della/e prove di esame. Il nuovo art. 35-bis dispone che detti titoli devono essere *“legalmente riconosciuti e strettamente correlati alla natura e alle caratteristiche delle posizioni bandite”*. Pertanto, si deve ritenere che la Commissione debba esprimere un giudizio di ammissibilità del titolo;

b) in caso di titoli che concorrono in misura non superiore ad un terzo alla formazione del punteggio finale, si adotta il criterio dell’art. 8 del D.P.R. n. 487/1994 a termini del quale *“la valutazione dei titoli, previa individuazione dei criteri, è effettuata dopo le prove scritte e prima che si proceda alla correzione dei relativi elaborati”*.

A termini dell’art. 247 sopra citato, la Commissione esaminatrice comunica i risultati delle prove ai candidati all’esito di ogni sessione di concorso.

Cap. IV Lo svolgimento del concorso

1. Le prove di esame

Sono ammessi alla prima prova di esame i concorrenti in possesso dei requisiti necessari e dei titoli richiesti dal bando, compresi quelli che danno diritto alla riserva (se prevista).

L’art. 3 del D.L. 30 aprile 2022 n. 36, che ha introdotto nel D.Lgs. n. 165/2001 il nuovo art. 35-quater e nel contempo ha abrogato parzialmente l’art. 10 del D.L. n. 44/2021, ha fissato le nuove regole per l’assunzione del personale non dirigenziale nelle pubbliche amministrazioni, nei termini seguenti:

- *preselezione (facoltativa)*: la norma prevede che le prove di esame possono essere precedute da forme di preselezione con test, predisposti anche da imprese selezionate competenti nella ricerca di personale, coerenti con le materie relative al profilo richiesto. Il bando prevede le condizioni per attivare la preselezione (ad esempio, in presenza di un numero di candidati superiore ad un certo numero di unità), le modalità di svolgimento della stessa che si realizza solitamente con test a risposta multipla, oppure risposta sintetica su una domanda.

Occorre inoltre precisare che un eventuale punteggio conseguente alla preselezione non concorre alla definizione della graduatoria finale di merito, e che a seguito della preselezione saranno ammessi un numero di candidati

pari a (es. pari a tot. volte il numero dei posti messi a concorso, ecc.).

L'esito della prova preselettiva sarà comunicato a tutti i concorrenti in una delle modalità previste al precedente par. 3. Detta comunicazione ha valore di notifica.

La preselezione deve coniugare le esigenze di rapidità e di imparzialità con quelle di efficienza: l'obiettivo non deve essere semplicemente quello di selezionare rapidamente in base a un qualsiasi criterio oggettivo, ma quello di selezionare in base a un ragionevole criterio di merito, che privilegi i candidati in base alle loro effettive capacità e alla loro effettiva preparazione. Da questo punto di vista, per esempio, lo svolgimento della preselezione sulla base di domande a risposta multipla, estratte da una banca dati di domande preventivamente pubblicate con l'indicazione delle risposte esatte, privilegia i candidati che hanno il tempo di svolgere uno studio mnemonico, che non necessariamente corrispondono a quelli più preparati e più capaci. Ove si proceda con domande a risposta multipla occorrerebbe tenere conto che i candidati migliori non sono semplicemente quelli più preparati, perché il concorso serve a valutare non solo la preparazione, ma anche le capacità e le competenze. Le domande, dunque, non dovrebbero essere prevalentemente volte a premiare lo studio mnemonico, ma dovrebbero includere sia quesiti basati sulla preparazione (generale e nelle materie indicate dal bando), sia quesiti basati sulla soluzione di problemi, in base ai diversi tipi di ragionamento (logico, deduttivo, numerico) (estratto della Direttiva DFP del 24 aprile 2018).

- *prova scritta e prova orale*: la norma prevede lo svolgimento di almeno una prova scritta anche a contenuto teorico pratico. La previsione di “almeno una prova scritta” lascia aperta la possibilità di svolgere anche un'ulteriore prova in relazione allo specifico profilo professionale richiesto.

La prova orale comprende anche l'accertamento della conoscenza della lingua straniera come richiesto dal bando.

Precisa la norma che le “prove di esame sono finalizzate ad accertare il possesso delle competenze, intese come insieme delle conoscenze e delle capacità tecniche o manageriali, che devono essere specificate nel bando e definite in maniera coerente con la natura dell'impiego per il profilo richiesto”.

I contenuti delle prove devono essere strutturati in maniera coerente con la tipologia dei posti a concorso, prevedendo anche che per profili specializzati siano valutate anche esperienze pregresse.

Le prove devono essere costruite su tracce o quesiti di tipo problematico. Infatti, le procedure concorsuali devono essere indirizzate a verificare le capacità dei candidati di applicare le conoscenze possedute a specifiche situazioni o casi problematici, di ordine teorico o pratico, prevedendo ad esempio prove volte alla soluzione di casi concreti o alla predisposizione di documenti quali atti amministrativi, circolari e similari (tale criterio può essere applicato alle prove con contenuto teorico pratico). Prove concorsuali eccessivamente scolastiche o nozionistiche non consentono di valutare al meglio le attitudini del candidato. Ciò vale anche per le procedure volte a selezionare funzionari chiamati a svolgere compiti di tipo tecnico o giuridico che devono essere improntate a valutare, oltre che le conoscenze, anche le capacità applicative. La prova teorica non consiste solo nella verifica della conoscenza, ma anche nella capacità di fare collegamenti tra le conoscenze nelle varie materie, di contestualizzarle, di utilizzare le conoscenze per risolvere problemi (estratto della Direttiva DFP del 24 aprile 2018).

La finalità di accrescere l'efficienza dell'organizzazione e dell'azione amministrativa richiede il reclutamento di figure professionali con elevate competenze in materia di:

- a) digitalizzazione;
- b) razionalizzazione e semplificazione dei processi e dei procedimenti amministrativi;
- c) qualità dei servizi pubblici;
- d) gestione dei fondi strutturali e della capacità di investimento;
- e) contrattualistica pubblica;
- f) controllo di gestione e attività ispettiva;
- g) contabilità pubblica e gestione finanziaria.

Tali principi sono contenuti nell'art. 3 della legge n. 56/2019.

Ne consegue che in relazione ai profili richiesti, le dette competenze devono essere articolate e sviluppate in corrispondenti prove di esame.

2. Il nuovo art. 35-quater del D.Lgs. n. 165/2001

Il nuovo art. 35-quater del D.Lgs. n. 165/2001 prevede che il numero delle prove di esame e le modalità di svolgimento e di correzione devono garantire, per un verso, l'ampiezza e la piena valutazione delle competenze definite dal bando, e, per altro, l'esigenza di assicurare tempi rapidi e certi dello svolgimento del concorso in conformità ai principi del comma 2 che riguardano imparzialità, efficienza, efficacia e celerità di espletamento, di integrità, trasparenza e omogeneità delle prove, nonché di sicurezza e tracciabilità delle comunicazioni.

La Commissione, pertanto, organizza i lavori in relazione al numero dei candidati e al numero e tipologia e complessità di prove da svolgere, prevedendo anche i tempi di correzione e delle prove orali. Il relativo calendario è pubblicato almeno (si ritengono sufficienti 20 giorni) prima della data fissata per la prima prova.

L'art. 6 del DPR n. 487/1994, prevede che il diario delle prove scritte deve essere comunicato ai candidati almeno 15 giorni prima dell'inizio delle prove medesime.

Ai fini suddetti, la commissione dovrebbe tenere conto che l'art. 11 del D.P.R. n. 487/1994, dispone che le procedure concorsuali devono concludersi entro sei mesi dalla data di effettuazione delle prove scritte, e che l'inosservanza di tale termine deve essere giustificata collegialmente con motivata relazione.

3. Prova scritta

La prova scritta si può svolgere nei locali indicati nel bando di concorso.

In alternativa può essere svolta anche in sedi decentrate, alla presenza di sottocommissioni, a termini dell'art. 35 del D.Lgs. n. 165/2001 e dell'art. 247 del D.L. n. 34/2020. In questo caso l'amministrazione assicura la trasparenza e l'omogeneità delle prove somministrate in modo da garantire il medesimo grado di selettività tra tutti i partecipanti (art. 35-quater, c. 2). A questo proposito soccorre il successivo c. 3 per il quale la Commissione in seduta plenaria, con la presenza delle sottocommissioni, definisce procedure e criteri di valutazione omogenei e

vincolanti.

La prova scritta si può svolgere anche da remoto a termini dell'art. 247, c. 1, D.L. n. 34/2020.

Tale procedura richiede la necessità di appositi accorgimenti atti a garantire la trasparenza e la parità di trattamento tra i concorrenti.

In particolare, il concorrente si assume la responsabilità del comportamento che terrà durante la prova online, impegnandosi ad agire secondo buona fede e, quindi, a svolgere la prova personalmente e senza l'aiuto di supporti (cartacei e/o telematici), di terzi o di qualsiasi altra agevolazione. In caso di condotta scorretta la Commissione, effettuate le opportune verifiche, procede eventualmente all'annullamento della prova escludendo il concorrente.

In previsione di prove da remoto, il bando dovrà indicare i requisiti tecnici di cui deve disporre il concorrente per partecipare alla procedura.

Inoltre, è importante che l'amministrazione adotti apposite linee guida. In proposito si rimanda all'allegato "Linee guida da rispettare in caso di prove da remoto" (ved. [Quaderno n. 27 del giugno 2021](#)).

4. Prova orale

L'art. 247 del D.L. n. 34/2020 e il nuovo art. 35-quater del D.Lgs. n. 165/2001, prevedono la possibilità di svolgere la prova orale in modalità videoconferenza, garantendo comunque l'adozione di soluzioni tecniche che ne assicurino la pubblicità, l'identificazione dei partecipanti, la sicurezza delle comunicazioni e la loro tracciabilità, nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali e nel limite delle pertinenti risorse disponibili a legislazione vigente.

In caso di svolgimento della prova orale in modalità videoconferenza devono essere adottati accorgimenti tali da escludere ogni interferenza da parte di terzi che possano condizionare il risultato della stessa. Nello specifico la Commissione può verificare - in base alle modalità precisate nelle Linee guida per le prove da remoto, di cui al paragrafo precedente - che il concorrente non venga edotto sulle risposte alle domande poste dalla commissione da parte di soggetti non inquadrati nel campo visivo, ovvero che comunichino con il concorrente stesso con modalità varie. In questi casi la Commissione richiama il candidato e avverte lo stesso che si procederà, mediante accesso alla videoregistrazione, che garantisce la tracciabilità, alla verifica dell'accaduto al fine di determinare l'eventuale annullamento della prova, escludendo il concorrente.

Al fine di ridurre al minimo detta possibilità la Commissione:

- individua domande il più possibile diverse per ogni concorrente;
- evita di formulare domande che richiedono una risposta del tipo "sì/no", oppure "è così/non è così";
- formula domande che richiedono uno sviluppo di ragionamento finalizzato alla risposta;
- valuta la prontezza del concorrente alla risposta;
- formula domande relative ad ipotesi di lavoro per valutare la capacità del concorrente nei confronti della fattispecie illustrata, tenendo ovviamente conto del

livello di esperienza posseduto che può influenzare o meno la capacità di porsi nei confronti della situazione.

La Commissione formula per ciascun candidato quesiti aventi il medesimo coefficiente di difficoltà.

La Commissione effettua quindi una valutazione globale delle risposte fornite dal concorrente, sulla base di tutti i suddetti elementi, valutando anche la capacità di fare collegamenti tra le diverse materie.

Al termine di ciascuna seduta dedicata alla prova orale la commissione, ovvero le sottocommissioni, formano l'elenco dei candidati che hanno sostenuto la prova con l'indicazione del voto da ciascuno riportato.

5. Formazione graduatoria

La graduatoria di merito dei candidati sarà formata secondo l'ordine decrescente del punteggio totale riportato da ciascun candidato, risultante dalla somma del punteggio ottenuto dal voto della prova scritta e del voto della prova orale, e in caso di concorso con valutazione di titoli, il loro valore (non superiore al terzo) si somma al punteggio delle prove.

A parità di punti si applicano le preferenze previste dalla norma (art. 5, D.P.R. n. 487/1994).

Ai fini dell'applicazione della preferenza, questa deve essere stata dichiarata nella domanda di partecipazione.

L'amministrazione si riserva comunque la facoltà di richiedere ai candidati, in qualsiasi momento, la presentazione della documentazione probante il diritto alla riserva dei posti, nonché i titoli di preferenza dichiarati con la domanda.

Sez. III - LE ALTRE FORME DI PROVVISORIA DEL PERSONALE

Cap. I La mobilità volontaria

1. Le innovazioni previste dal D.L. n. 80/2021

La mobilità volontaria nella pubblica amministrazione è regolata dall'art. 30 del D.Lgs. 165/2001. La norma è stata modificata dall'art. 3 del D.L. n. 80/2021. In particolare, vengono limitati i casi in cui tale forma di mobilità è subordinata all'assenso dell'amministrazione di appartenenza.

La condizione del consenso dell'amministrazione viene soppressa per tutti i casi non compresi nel novellato comma 1 dell'art. 30 citato.

Il consenso dell'amministrazione rimane invece nei seguenti casi:

- in presenza di posizioni di lavoro in relazione alle quali l'amministrazione ha motivato la relativa infungibilità;

- il richiedente la mobilità sia stato assunto da meno di tre anni;
- quando la mobilità determina una carenza di organico superiore a una percentuale nella qualifica corrispondente a quella del richiedente, come segue:
 - gli enti locali con un numero di dipendenti compreso tra 101 e 250, la percentuale è del 5%;
 - per gli enti locali con un numero di dipendenti non superiore a 500, la predetta percentuale è fissata al 10%;
 - per gli altri enti locali, la percentuale è fissata, in via generale, al 20%.

La percentuale da considerare è quella risultante dall'esito della mobilità, ed è riferita alla dotazione organica dell'ente.

La novella fa salva la possibilità, per l'amministrazione di appartenenza, di differire, per motivate esigenze organizzative, il passaggio diretto del dipendente, fino ad un massimo di sessanta giorni dalla ricezione dell'istanza di passaggio diretto.

Il personale degli enti locali aventi alle dipendenze un numero di lavoratori a tempo indeterminato non superiore a 100 viene invece escluso dalle disposizioni che prevedono percentuali di passaggio, e di differimento per esigenze organizzative. Per i dipendenti di tali enti è richiesto, in ogni caso, il consenso dell'amministrazione di appartenenza.

La domanda di mobilità del dipendente, precisa il comma 7-quinquies, può essere presentata anche per via telematica, a termini del comma 4 dell'art. 247 del D.L. n. 34/2021.

2. Mobilità e permanenza in sede

Sempre l'art. 3, comma 7-ter, del D.L. n. 80/2021 prevede che in caso di prima assegnazione del dipendente, questi deve rimanere nella stessa sede per un periodo minimo di cinque anni.

Si prevede, inoltre, che la "cessione" del dipendente possa essere differita, a discrezione dell'amministrazione di appartenenza, fino all'effettiva assunzione del personale disposta a copertura dei posti vacanti in seguito alla medesima mobilità, od anche per un periodo ulteriore, non superiore a trenta giorni (successivi alla suddetta assunzione), qualora sia ritenuto necessario il previo svolgimento di un periodo di affiancamento.

La norma riproduce quanto già disposto dall'art. 3, c. 5-septies del D.L. n. 90/2014, a termini del quale *"I vincitori dei concorsi banditi dalle regioni e dagli enti locali, anche se sprovvisti di articolazione territoriale, sono tenuti a permanere nella sede di prima destinazione per un periodo non inferiore a cinque anni. La presente disposizione costituisce norma non derogabile dai contratti collettivi"*.

In relazione al comma 1 dell'art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001, che prevede il preventivo assenso dell'amministrazione cedente per il personale assunto da meno di tre anni e l'obbligo di permanenza in sede di prima assegnazione per cinque anni, si è espresso il Dipartimento della Funzione pubblica con parere 24 marzo 2022 n. 103321. Il Dipartimento ha rilevato che l'obbligo

di permanenza in sede e l'istituto della mobilità operano su piani diversi. Il primo non ha ragione di operare quando l'amministrazione rilevi che una diversa distribuzione del personale risponda alle proprie esigenze organizzative e funzionali. Tale aspetto non può essere condizionato da norme che impongono vincoli paralizzanti o che limitino le scelte dell'amministrazione volte al perseguimento della maggiore efficienza.

Cap. II Le graduatorie di concorso

1. Validità ed utilizzo

La disciplina relativa ai termini temporali di validità delle graduatorie è dettata dall'art. 1, c. 147-149, legge n. 160/2019, a termini della quale:

- il termine di validità delle graduatorie approvate nel 2011 era posto al 30 marzo 2020;
- il termine di validità delle graduatorie approvate negli anni dal 2012 al 2017 era posto al 30 settembre 2020 (al 30 settembre 2021 limitatamente alle graduatorie comunali del personale scolastico, educativo e ausiliario destinato ai servizi educativi e scolastici gestiti direttamente dai comuni);
- le graduatorie approvate nel 2018 e nel 2019 sono utilizzate entro tre anni dalla data di approvazione;
- le graduatorie approvate a decorrere dal 1° gennaio 2020 sono valide, in generale, per due anni dalla data di approvazione (art. 35, c. 5-ter, D.Lgs. n. 165/2001). Riguardo a tale ultima previsione, occorre considerare che per gli enti locali l'art. 91 del D.Lgs. n. 267/2000 dispone che le graduatorie concorsuali rimangono efficaci per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione. Sul punto, è intervenuta la Corte dei conti, Sez. del controllo per la regione Sardegna, che con deliberazione n. 85/2020 ha specificato che, essendo le due disposizioni richiamate una (art. 35, c. 5-ter, D.Lgs. n. 165) di carattere generale e l'altra (art. 91, c. 4, Tuel) di carattere speciale, l'antinomia tra le due è risolta dal principio in base al quale la legge successiva generale non deroga quella precedente speciale.

Inoltre, il comma 148 della suddetta legge n. 160/2019 ha abrogato il comma 361 della legge n. 145/2018 per il quale le graduatorie dei concorsi delle pubbliche amministrazioni potevano essere utilizzate esclusivamente per la copertura dei posti messi a concorso, ripristinando quindi la possibilità di scorrimento delle stesse.

Quanto al rapporto tra nuovo concorso e scorrimento delle graduatorie esistenti, si è ormai consolidato un orientamento giurisprudenziale costante che trae origine dalla sentenza dell'Adunanza Plenaria del Consiglio di Stato n. 14/2011. Secondo l'A.P. «l'amministrazione, una volta stabilito di procedere alla provvista del posto, deve sempre motivare in ordine alle modalità prescelte per il reclutamento, dando conto, in ogni caso, della esistenza di eventuali graduatorie degli idonei ancora valide ed efficaci al momento dell'indizione del nuovo concorso. Nella motivazione l'amministrazione deve tener conto della circostanza che l'ordinamento attuale afferma un generale favore per l'utilizzazione delle graduatorie degli idonei, che recede solo in presenza di speciali discipline di

settore o di particolari circostanze di fatto o di ragioni di interesse pubblico prevalenti, che devono, comunque, essere puntualmente enucleate nel provvedimento di indizione del nuovo concorso».

Sul tema è intervenuta a più riprese la Cassazione, competente in quanto la pretesa del diritto allo scorrimento della graduatoria si fa valere al di fuori dell'ambito della procedura concorsuale diversamente dalla competenza del giudice amministrativo competente a termini dell'art. 63 del D.Lgs. n. 165/2001.

La recente sentenza n. 15790/2021, sez. lav., condivide l'orientamento consolidato della giurisprudenza amministrativa del tendenziale *favor* per la graduatoria meno recente, motivato dalla necessità di salvaguardare, sia l'aspettativa di nomina di coloro che per primi l'hanno acquisita, sia il buon andamento della P.A. Pertanto, «se, da un lato, è ampiamente discrezionale la scelta dell'amministrazione in merito alla copertura o meno dei posti vacanti, non altrettanto può dirsi circa il *quomodo* della provvista, perché in relazione a detto ultimo aspetto la discrezionalità è limitata dalla sussistenza di un principio generale, ossia quello della prevalenza dello scorrimento, che recede solo in presenza di speciali discipline di settore o di particolari circostanze di fatto o di ragioni di interesse pubblico prevalenti».

2. Graduatorie per assunzioni a tempo determinato

Le assunzioni a tempo determinato nella pubblica amministrazione avvengono sulla base dei principi degli artt. 36 e 70, comma 13, del D.Lgs. n. 165/2001.

Il D.L. n. 80/2021 ha introdotto la possibilità di utilizzare procedure semplificate per le assunzioni a termine. È previsto dall'art. 1, c. 4 e 4-bis, che le amministrazioni titolari di interventi del PNRR, per l'attuazione dei relativi progetti, possono svolgere procedure concorsuali per il reclutamento del personale a tempo determinato con modalità semplificate, digitali e decentrate, che prevedano la valutazione dei titoli e lo svolgimento della sola prova scritta. In proposito si rimanda alla Parte I, par. 2.

Le modalità di selezione suddette, a termini del comma 4-bis sopra citato possono essere utilizzate per le assunzioni a tempo determinato anche dalle pubbliche amministrazioni non interessate all'attuazione del PNRR.

3. Utilizzo di graduatorie di altri enti

La disposizione contenuta nell'art. 3-bis del D.L. n. 80/2021 prevede che *«gli enti locali possono organizzare e gestire in forma aggregata, anche in assenza di un fabbisogno di personale, selezioni uniche per la formazione di elenchi di idonei all'assunzione nei ruoli dell'amministrazione, sia a tempo indeterminato sia a tempo determinato, per vari profili professionali e categorie, compresa la dirigenza»*.

Si tratta di una possibilità di reclutamento diversa da quella prevista dall'art. 1, c. 100 della legge n. 311/2004, che, nel rinviare all'art. 3, c. 61 della legge n. 350/2003, consente che le pubbliche amministrazioni, in attesa del Regolamento previsto dall'art. 9 della legge n. 3/2003, «possono effettuare assunzioni anche utilizzando le graduatorie di pubblici concorsi approvate da altre amministrazioni, previo accordo tra le amministrazioni interessate».

Come riporta la circolare del Dipartimento della funzione pubblica n. 5/2013, la disposizione, per ragioni di contenimento della spesa, è applicabile per tutte le amministrazioni ed il previo accordo che può concludersi anche dopo la pubblicazione della graduatoria, nasce dall'esigenza di condividere lo scorrimento della graduatoria da parte dell'amministrazione interessata con quella che ne è titolare e che deve esprimere il proprio assenso. Inoltre deve trattarsi di posti inerenti allo stesso profilo e categoria professionale dei soggetti da assumere.

Sul punto si è espressa la Sezione Regionale per l'Umbria della Corte dei conti con la delibera n. 124/2013, sostenendo che l'accordo di cui all'art. 3, c. 61 della legge n. 350 citata può avvenire anche successivamente all'approvazione della graduatoria in quanto la lettera e lo scopo della norma non consentono interpretazioni restrittive tali da ancorare il "previo accordo" ad una data anteriore alla "approvazione della graduatoria" o addirittura, alla "indizione della procedura concorsuale" (in proposito anche C.d.S. n. 4329/2012 e n. 6560/2012).

Cap. III Il conferimento di incarichi professionali (art. 10, c. 4 D.L. n. 36/2022)

La norma in oggetto, con riferimento a procedure già avviate e da avviare, attribuisce alle pubbliche amministrazioni la facoltà di ricorrere alle modalità speciali di selezione previste dall'art. 1 del D.L. n. 80/2021 (ved. precedente Parte II), per il conferimento di incarichi professionali, anche per interventi non rientranti nell'ambito del PNRR.

Sono comunque da rispettare i principi di cui all'art. 7, c. 6 del D.Lgs. n. 165/2001.

Cap. IV Le nuove progressioni verticali

1. La previsione ordinamentale

L'art. 3 del D.L. 9 giugno 2021 n. 80, conv. dalla legge n. 113/2021, reca "Misure per la valorizzazione del personale e per il riconoscimento del merito", che rivestono carattere ordinamentale, modificando le disposizioni del D.Lgs. n. 165/2001. La norma è dunque rivolta ad assicurare il rafforzamento della capacità funzionale delle PA non solo per l'attuazione del PNRR ma in via sistematica.

Vale la pena ricordare che l'art. 24 della legge n. 150/2009, e smi., già così disponeva:

«1. Ai sensi dell'articolo 52, comma 1-bis, del decreto legislativo n. 165 del 2001, le amministrazioni pubbliche, a decorrere dal 1° gennaio 2010, coprono i posti disponibili nella dotazione organica attraverso concorsi pubblici, con riserva non

superiore al cinquanta per cento a favore del personale interno, nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia di assunzioni.

2. L'attribuzione dei posti riservati al personale interno è finalizzata a riconoscere e valorizzare le competenze professionali sviluppate dai dipendenti, in relazione alle specifiche esigenze delle amministrazioni».

Dunque, il nuovo assetto delle progressioni verticali definito dal predetto art. 3 dovrebbe risultare un elemento in grado di definire il percorso di sviluppo della carriera del personale pubblico, incentrando il suo contributo, come anzi detto, sulla valorizzazione ed il riconoscimento del merito e delle professionalità acquisite "on the job".

L'art. 52, c. 1-bis, del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal D.L. n. 80/2021, stabilisce come «le progressioni fra le aree e, negli enti locali, anche fra qualifiche diverse, avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia de gli incarichi rivestiti».

Le progressioni verticali possono quindi avvenire in funzione degli elementi richiamati dalla norma, rendendo quindi possibile la definizione di un percorso di sviluppo professionale per tutti i dipendenti pubblici: la norma assume, infatti, una valenza sistemica potendosi definire un possibile percorso di crescita professionale per ciascuno, corrispondentemente alle precipue esigenze dell'Ente, che determini, per effetto riflesso, anche una riqualificazione (ove occorrente) dello stesso lavoro pubblico.

È infatti disposto che le progressioni fra le aree e, negli enti locali, anche fra qualifiche diverse – fatta salva una riserva di almeno il 50% delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno – possano essere attuate tramite procedura comparativa.

2. La procedura selettiva comparativa

La procedura selettiva comparativa è basata sui seguenti parametri:

- a) valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio;
- b) assenza di provvedimenti disciplinari;
- c) possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno;
- d) numero e tipologia degli incarichi rivestiti.

In questo modo il legislatore, preservando le regole della selezione pubblica e del tetto massimo della metà delle disponibilità destinate all'accesso dall'esterno, ha definito i predetti parametri applicativi rivolti a valorizzare le capacità ed esperienze maturate all'interno dello stesso Ente. «Appare chiaro, alla luce del quadro delineato, l'intento del legislatore di valorizzare gli elementi maggiormente qualificanti che connotano l'excurus professionale, formativo e comportamentale del dipendente, al fine di rendere esplicito che il ricorso alla procedura comparativa in luogo di quella concorsuale è idonea e parimenti efficace nell'assicurare che la progressione di area e/o categoria o qualifica avvenga a

beneficio dei più capaci e meritevoli» (Dipartimento Funzione Pubblica, parere 5 ottobre 2021 n. 0066005).

Alla procedura comparativa possono partecipare i dipendenti in servizio di ruolo assunti dall'Ente locale con contratto di lavoro a tempo indeterminato, destinatari del CCNL Funzioni locali, appartenenti alla categoria immediatamente inferiore a quella del posto oggetto di selezione.

Nel caso in cui risultino partecipare ed idonei più dipendenti, la conseguente graduatoria può essere utilizzata esclusivamente nel limite dei posti messi a selezione.

Si procederà quindi alla sottoscrizione di un nuovo contratto individuale di lavoro con il vincitore avendo cura di inquadrarlo nella categoria immediatamente superiore, posizione economica iniziale; il vincitore è esonerato, previo consenso, dallo svolgimento del periodo di prova.

3. Le caratteristiche peculiari di ciascun Ente: le disposizioni regolamentari

Ciascuna amministrazione potrà quindi sviluppare detti parametri, specificando una serie di requisiti oggettivi, facendo ricorso alla propria capacità regolamentare (vedasi schema di regolamento allegato). Si richiama al riguardo l'autonomia organizzativa e regolamentare degli enti locali ex artt. 3 e 7, Tuel, e 117, c. 6, Cost.

Il DFP, con il parere già sopra citato, precisa al riguardo che «l'obbligatoria previsione legislativa di "fattispecie aperte" comporta la necessità che, per l'applicazione in concreto del comma 1-bis dell'art. 52, non si possa prescindere dalla specifica realtà organizzativa dell'ente e dalle esigenze professionali individuate al suo interno, in stretta connessione con le attività svolte e sulla base della programmazione dei potenziali fabbisogni professionali». La definizione in via regolamentare dei requisiti attuativi dei predetti parametri viene dunque ad essere legata alla *specifica realtà organizzativa dell'ente*: per gli enti locali, quindi, anche alle caratteristiche delle attività e dei servizi erogati in relazione agli elementi distintivi del territorio amministrato, con particolare riferimento alle sue vocazioni socio-economiche, ed alle tematiche di varia natura che lo possono contraddistinguere.

In sede applicativa, infatti, gli enti potranno programmare il ricorso alla procedura comparativa «adattandola alle proprie esigenze, ossia declinando in autonomia con propri atti i titoli e le competenze professionali (a titolo esemplificativo il possesso di abilitazioni professionali non richieste ai fini dell'accesso) nonché i titoli di studio ulteriori rispetto a quelli validi per l'accesso all'area dall'esterno (lauree, master, specializzazioni, dottorati di ricerca, corsi con esame finale) ritenuti maggiormente utili - per l'attinenza con le posizioni da coprire previste dall'ordinamento professionale vigente al proprio interno, sulla base del contratto collettivo di riferimento e con le attività istituzionali affidate - ai fini del superamento della procedura comparativa e funzionali al miglioramento dell'efficienza dell'amministrazione, assegnando - ove possibile - anche il relativo punteggio».

Risulta di tutta evidenza che l'adattamento dei requisiti richiesti, oltre a rispettare in modo rigoroso i parametri oggettivi indicati dal legislatore, dovrà essere

adeguatamente motivato in relazione, come anzi detto, alle esigenze precipue dell'amministrazione e quindi ai bisogni della comunità e del territorio amministrato, potendo far leva, appunto, sulle loro caratteristiche peculiari: «l'Ente potrà richiedere il possesso di titoli ulteriori rispetto a quelli di accesso previsti in generale dalla contrattazione collettiva purché individuati nell'ambito di un impianto logico-sistematico quale quello sopra descritto».

Non meno rilevante è la considerazione che i percorsi di sviluppo interno dovranno essere impostati secondo criteri oggettivi, ossia rispetto alle predette esigenze, ed adeguatamente pianificati. In questo contesto assumono particolare rilevanza i percorsi formativi definiti dallo stesso Ente per accrescere le professionalità dei propri dipendenti che dovranno essere logicamente correlati con le possibilità di accrescimento e sviluppo di carriera, ossia con i requisiti oggettivi di cui sopra, definiti, appunto, in sede regolamentare. Nello stesso senso deve essere considerata la pianificazione del fabbisogno del personale, tanto più se coordinata nell'ambito di una pianificazione operativa, ossia il PIAO.

4. Le progressioni verticali previste dal D.Lgs. n. 75/2017

Resta in vigore l'art. 22, c. 15, del decreto legislativo 25 maggio 2017, per il quale, fino al 31 dicembre 2022: «le pubbliche amministrazioni, al fine di valorizzare le professionalità interne, possono attivare, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno. Il numero di posti per tali procedure selettive riservate non può superare il 30 per cento di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria. In ogni caso, l'attivazione di dette procedure selettive riservate determina, in relazione al numero di posti individuati, la corrispondente riduzione della percentuale di riserva di posti destinata al personale interno, utilizzabile da ogni amministrazione ai fini delle progressioni tra le aree di cui all'articolo 52 del decreto legislativo n. 165 del 2001. Tali procedure selettive prevedono prove volte ad accertare la capacità dei candidati di utilizzare e applicare nozioni teoriche per la soluzione di problemi specifici e casi concreti. La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni, l'attività svolta e i risultati conseguiti, nonché l'eventuale superamento di precedenti procedure selettive, costituiscono titoli rilevanti ai fini dell'attribuzione dei posti riservati per l'accesso all'area superiore».

Si evidenziano, in particolare, i seguenti elementi:

- il limite del 30% (limite massimo, invalicabile, non suscettibile di arrotondamenti, cfr. Corte dei conti, Toscana, delib. n. 35/2021) deve intendersi riferito al numero di posti previsti per i concorsi di pari categoria;
- l'attivazione di queste procedure selettive riservate determina, per il numero di posti dalle stesse considerati, la corrispondente riduzione della percentuale di riserva di posti destinata al personale interno, utilizzabile da ogni amministrazione ai fini delle progressioni interne di cui ai precedenti paragrafi;
- la stretta, inevitabile, correlazione con la programmazione triennale: «per la corretta applicazione della norma riveste carattere essenziale il piano triennale di fabbisogno del personale (PTFP)» (Corte dei conti, Toscana, delib. n. 34/2021).

La previsione normativa sopra riportata, alla luce di quanto sopra ed a raffronto con gli elementi nuovi e più snelli previsti dall'art. 52, c. 1-bis, del D.Lgs. n. 165/2001, di cui sopra, tenuto conto della sua temporaneità, dei limiti operativi più circoscritti e della sua attivazione mediante procedura selettiva, si ritiene assuma ormai valore operativo residuale.

Cap. V Le selezioni uniche per la formazione di elenchi di idonei all'assunzione nei ruoli delle amministrazioni locali

1. Le selezioni uniche - le possibili assunzioni

La legge n. 113/2021, nel convertire il D.L. 9 giugno 2021, n. 80, ha introdotto l'art. 3-bis disciplinante le selezioni uniche per la formazione di elenchi di idonei all'assunzione nei ruoli dell'amministrazione degli enti locali.

In virtù di tale disposizione gli enti locali possono organizzare e gestire in forma aggregata anche in assenza di un fabbisogno di personale attuale, selezioni uniche per la formazione di elenchi di idonei all'assunzione nei ruoli dell'amministrazione, sia a tempo indeterminato sia a tempo determinato, per vari profili professionali e categorie, compresa la dirigenza.

Ai fini della formazione degli elenchi, in assenza di indicazioni della norma in esame, appare possibile fare riferimento ai requisiti previsti per i singoli profili professionali, come dalle declaratorie del CCNL del comparto funzioni locali, e ai relativi titoli di accesso. Si ritiene peraltro che, in presenza di un numero elevato di soggetti interessati, possano essere espletate prove preselettive.

La disposizione conferisce ampia discrezionalità agli enti locali interessati in ordine alla modalità di svolgimento delle selezioni.

In questo modo gli enti locali vengono a disporre di elenchi di idonei da poter utilizzare allorché risultino posti da coprire in base ai rispettivi piani triennali dei fabbisogni del personale (ovvero apposita sezione del PIAO), a condizione che non vi siano proprie graduatorie in corso di validità.

Gli adempimenti relativi alle selezioni uniche per la formazione degli elenchi di idonei possono essere gestiti congiuntamente dagli enti attraverso il coordinamento dei rispettivi uffici mediante sottoscrizione di appositi accordi, costituendo a tal fine uffici dedicati alla gestione delle procedure, oppure avvalendosi di società esterne specializzate nel reclutamento e nella selezione del personale, oppure possono essere esternalizzati.

L'art. 3-bis dispone che la gestione in forma aggregata di selezioni uniche sia rimessa ad apposito accordo. Tale formulazione rimanda all'art. 15 della legge n. 241/1990 per la quale: "le amministrazioni pubbliche possono sempre concludere tra loro accordi per disciplinare lo svolgimento in collaborazione di attività di interesse comune". Altra norma che parrebbe applicabile è contenuta nell'art. 30 del Tuel n. 267/2000 che prevede lo strumento della convenzione tra enti locali per svolgere in modo coordinato funzioni e servizi determinati. Tuttavia l'espresso richiamo all'accordo richiede il rispetto anche dell'art. 11, c. 2 e 3, della

stessa legge n. 241, e la necessità che sia sottoscritto con firma digitale, pena la nullità dell'atto.

2. La selezione ed assunzione dei candidati

Una volta individuato il posto da coprire (secondo la norma del D.L. n. 36/2022) in presenza di più soggetti interessati all'assunzione, il singolo ente interessato all'assunzione, prima di procedere, deve avviare un interpello tra i soggetti inseriti negli elenchi per verificarne la disponibilità all'assunzione. In presenza di più soggetti interessati all'assunzione l'ente procede ad effettuare una prova selettiva scritta o orale diretta a formulare una graduatoria di merito da cui attingere per la copertura del posto disponibile, come previsto dal secondo periodo del comma 4 dell'art. 3-bis del D.L. n. 80/2021.

L'Ente procede così alle assunzioni ogniqualvolta si verifichi la necessità di assumere personale in base ai documenti programmatici definiti dal singolo ente.

Gli elenchi possono essere utilizzati per la copertura, con assunzioni a tempo indeterminato o a tempo determinato, dei posti che si rendono vacanti in organico a causa del passaggio diretto di propri dipendenti presso altre amministrazioni. In questo caso gli enti locali possono procedere anche in deroga alla previsione del PTFP e, nel caso di contratti a tempo determinato, ai limiti finanziari di cui all'art. 9, c. 28, D.L. n. 7872010, conv. dalla legge n. 122/2010, di cui alla prima parte.

3. La validità degli elenchi – l'aggiornamento continuo

Gli elenchi di idonei, una volta costituiti, sono soggetti ad aggiornamento continuo, almeno una volta all'anno, al fine di mettere a disposizione degli enti locali aderenti un numero adeguato di candidati per l'assunzione in servizio.

I soggetti selezionati restano iscritti negli elenchi degli idonei sino alla data della loro assunzione a tempo indeterminato, e comunque per un massimo di tre anni.

MODULISTICA

- 1. Proposta contrattuale del Servizio per supporto tecnico, economico-finanziario, amministrativo, organizzativo, legale al RUP per la gestione dei procedimenti complessi connessi all'attuazione del PNRR**
- 2. Schema di determina di approvazione del bando di concorso per assunzione a tempo determinato per progetti PNRR a termini dell'art. 1, c. 4 del D.L. n. 80/2021**
- 3. Regolamento progressioni verticali**
- 4. Selezioni uniche - modalità organizzative**

MODELLO 1 (Parte II, Cap. III)

PROPOSTA CONTRATTUALE DEL SERVIZIO PER SUPPORTO TECNICO, ECONOMICO-FINANZIARIO, AMMINISTRATIVO, ORGANIZZATIVO, LEGALE AL RUP PER LA GESTIONE DEI PROCEDIMENTI COMPLESSI CONNESSI ALL'ATTUAZIONE DEL PNRR

COMUNE DI

Provincia di

Ill.ma/o

Sede

PEC

Oggetto: Proposta contrattuale del Servizio per supporto tecnico, economico-finanziario, amministrativo, organizzativo, legale al RUP per la gestione dei procedimenti complessi connessi all'attuazione del PNRR.

Il Comune di ha necessità di acquisire professionalità in grado di fornire adeguato supporto per i complessi procedimenti connessi alla partecipazione ai bandi di finanziamento previsti dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR).

Le numerose attività connesse alle delicate fasi di individuazione del bando e candidatura dell'Ente, nonché a quelle successive relative alla esecuzione del progetto, monitoraggio e verifica dei risultati raggiunti, non possono essere fronteggiate dal personale in servizio presso l'Unità di Staff del Settore Programmazione e Sviluppo del Territorio, da un lato già oberato dalla ordinarietà delle attività a cui è preposto e dall'altro perché non in possesso delle competenze richieste e di natura più prettamente tecnico-giuridiche ed economico-finanziarie. L'Ente, pertanto, per l'espletamento dei complessi ed urgenti adempimenti straordinari richiesti dalla normativa deve prevedere il reclutamento di ulteriori unità con un elevato livello della professionalità descritta, da dedicare completamente a tali attività, da svolgersi in tempi rapidi al fine di consentire la tempestiva analisi e candidatura dei progetti in occasione della pubblicazione dei bandi per l'assegnazione di finanziamenti pubblici nonché il relativo costante monitoraggio.

Tanto premesso, il Dirigente/Responsabile, data la situazione di oggettiva ed eccezionale impossibilità, sia sul piano qualitativo sia sul piano quantitativo, a far fronte alle esigenze descritte con le risorse interne alla U.O. che sovrintende, ha accertato la necessità di ricorrere all'affidamento di incarico a professionista esterno in possesso delle idonee professionalità, così come previsto all'art. 31, comma 11, del D.Lgs. 50/2016 e smi., di supporto al RUP.

Per quanto riguarda il servizio per supporto tecnico economico-finanziario, amministrativo, organizzativo, legale al RUP per la gestione dei procedimenti

complessi connessi all'attuazione del PNRR, il comune ha pubblicato manifestazione di interesse attraverso la quale ha ottenuto offerte e curricula dai quali è emerso che la Vostra è risultata la migliore offerta, quantificando l'importo del servizio in € (comprensivo di onorari e spese) oltre Cassa di previdenza ed IVA, nel rispetto di quanto previsto dalla Linea Guida ANAC n. 1, e sono stati rispettati i principi dell'art. 30, comma 1, del D.Lgs. n. 50/2016 per il fatto che il professionista interpellato è inserito nell'elenco sopracitato, mentre per quanto attiene il rispetto del principio di economicità, si evidenzia il fatto che l'importo del preventivo rimesso è il migliore rispetto ai preventivi rimessi dagli altri soggetti partecipanti e nettamente inferiore al valore del corrispettivo calcolato ai sensi del DM. Giustizia 17 giugno 2016.

Trattandosi di servizio di natura intellettuale di importo inferiore a € 215.000,00, ai sensi dell'art. 1, comma 2, lett. a) del predetto D.L. n. 76/2020, come convertito con legge n. 120/2020, recante "Misure urgenti per la semplificazione e l'innovazione digitale", modificato con D.L. n. 77/2021, convertito in legge n. 108/2021, è possibile procedere all'affidamento diretto dello stesso, avvalendosi della piattaforma per l'importo sopra citato a Comune Partita IVA che si è dichiarato immediatamente disponibile, pertanto codesto studio/professionista è stato individuato come soggetto affidatario.

Art. 1 - Oggetto del contratto

1. L'incarico prevede il servizio di supporto tecnico, economico-finanziario, amministrativo, organizzativo e legale al Rup nella gestione delle attività inerenti agli interventi previsti nel PNRR e di cui l'Ente è già titolare:

-
-
-

2. Nella fattispecie il professionista dovrà coadiuvare il RUP nelle seguenti attività:

- individuazione dei bandi a cui partecipare idonei allo sviluppo nei settori strategici individuati dalle linee di mandato dell'Organo politico amministrativo dell'Ente: studio delle caratteristiche specifiche di ogni singolo bando e individuazione di una strategia organica in grado di coordinare i diversi settori amministrativi coinvolti nella candidatura dell'avviso; adempimenti connessi alla candidatura dei progetti agli avvisi previsti dal PNRR secondo le modalità e tempistiche ivi indicate;
- adempimenti tecnico amministrativi connessi all'esecuzione del progetto: pianificare, condurre, controllare e rendicontare il progetto in modo da soddisfare i vincoli di qualità, tempo e di spesa;
- attività di monitoraggio e verifica dei risultati endoprocedimentali e finali della procedura: attività di analisi e comparazione degli obiettivi attesi e raggiunti, rilevando come i prodotti e i servizi implementati siano stati in grado di generare i

benefici attesi e gli impatti indicati nel progetto approvato e finanziato.

3. La complessità delle suddette attività, la loro trasversalità in diverse materie connesse e la responsabilità che ne deriva, impongono all'Ente di ricercare figure altamente specializzate che abbiano esperienza in:

- amministrazione, gestione e coordinamento di processi gestionali e amministrativi all'interno di un gruppo o di un'organizzazione;
- predisposizione e redazione di atti amministrativi nell'ambito di procedimenti semplici e complessi;
- controllo sulla corretta attuazione dell'attività di competenza e sulla osservanza di leggi e regolamenti;
- attività di drafting legislativo ovvero di approfondimento del quadro normativo riferito alla materia di interesse e di valutazione delle possibili implicazioni derivanti dall'applicazione;
- attività di istruzione, predisposizione e redazione di atti e documenti riferiti all'attività amministrativa di enti pubblici, comportanti un elevato grado di complessità, nonché di attività di analisi, studio, ricerca ed elaborazione di piani e programmi;
- attività di assistenza e consulenza giuridica di alto contenuto specialistico professionale, redazione di pareri e supporto nella scelta di soluzioni giuridico-amministrative da attuare.

4. L'importo complessivo del contratto in oggetto è quantificato nell'offerta presentata dalla S.V. attraverso il sistema telematico acquisti, che costituisce parte integrante del presente documento.

5. Ai sensi dell'art. 26 del D.Lgs. n. 81/2008 si specifica che l'esecuzione del presente contratto non comporta rischi derivanti da interferenze delle lavorazioni e pertanto non deve procedersi alla redazione del DUVRI né alla quantificazione preventiva dei costi per la sicurezza derivanti da interferenze.

6. Il Professionista aggiudicatario si assume tutte le responsabilità derivanti dalla prestazione e si impegna ad eseguirla nel pieno rispetto delle prescrizioni del presente disciplinare e della normativa vigente in materia.

7. Il Comune di si riserva la facoltà di introdurre varianti in aumento o in diminuzione al presente contratto ai sensi di quanto previsto dall'art. 106 del D.Lgs. n. 50/2016 e smi. Sino alla concorrenza del quinto dell'importo contrattuale, trova applicazione il comma 12 del citato art. 106.

Art. 2 - Modalità e termine di esecuzione

1. Il soggetto incaricato nell'espletamento del proprio incarico dovrà garantire un rapporto continuo con gli uffici preposti dell'Ente, anche in presenza presso gli uffici stessi, al fine di assicurare il dovuto coordinamento e consentire all'Ente una costante verifica delle prestazioni svolte.

2. Il RUP provvederà ad assegnare le attività di supporto ritenute di volta in volta

necessarie tra quelle oggetto del contratto, concordandone la scadenza con il professionista.

2. Il presente incarico ha durata fino al

Art. 3 - Corrispettivo e termine di pagamento

1. Il corrispettivo sarà liquidato in rate dell'importo di €, a seguito di verifica di conformità da parte del RUP sulle attività espletate.

2. La stazione appaltante provvederà, acquisito il DURC o, ove non previsto, attestazione equipollente, a liquidare l'importo complessivo fatturato ed a pagare l'importo complessivo.

3. La liquidazione avverrà nel rispetto dell'art. 3 della legge n. 136/2010 e smi. in materia di tracciabilità dei flussi finanziari. Ai sensi dell'art. 4, comma 4 del D.Lgs. n. 231/2002, del D.Lgs. n. 50/2016 e del D.P.R. n. 207/2010 nelle parti ancora vigenti, in materia di verifica dei requisiti del contraente e della prestazione, il pagamento sarà effettuato entro 30 giorni dalla data di ricevimento della fattura. È fatta salva l'applicazione di termini superiori ai sensi del predetto art. 4 unitamente a quanto previsto dal D.Lgs. n. 50/2016 e dal D.P.R. n. 207/2010 nelle parti vigenti.

4. L'emissione, la trasmissione ed il ricevimento della fattura dovranno seguire le norme di cui al regolamento ex D.M. 3 aprile 2013, n. 55.

5. Tutti i pagamenti verranno disposti, per il corrispettivo indicato in fattura - a mezzo di mandati emessi dal Comune, intestati a, considerato il regime fiscale applicabile.

6. L'affidatario assume a proprio carico tutti gli oneri assicurativi e previdenziali di legge, si obbliga ad osservare le norme vigenti in materia di sicurezza sul lavoro e di retribuzione dei lavoratori dipendenti ed accetta le condizioni di cui al presente contratto e le penalità.

7. Il pagamento è subordinato alla regolarità contributiva ed assicurativa dell'affidatario risultante dal D.U.R.C. o, se non previsto, da attestazione equipollente, richiesti dalla stazione appaltante.

8. Nel caso il D.U.R.C. o l'attestazione equipollente evidenziasse una irregolarità contributiva e/o assicurativa dell'affidatario, a seguito della verifica di cui al precedente capoverso, il Responsabile del Procedimento tratterà dal certificato di pagamento l'importo corrispondente all'inadempienza affinché l'amministrazione possa disporre la corresponsione di quanto dovuto direttamente agli enti previdenziali e assicurativi.

Art. 4 - Obblighi di tracciabilità dei flussi finanziari

1. In ottemperanza a quanto previsto dall'art. 3 della legge n. 136/2010 e smi., tutti i movimenti finanziari relativi al presente contratto debbono essere registrati su apposito/i conto/i corrente/i dedicato/i e debbono essere effettuati esclusivamente tramite bonifico bancario o postale oppure con altri strumenti di

pagamento idonei a consentire la piena tracciabilità delle operazioni. In tali documenti deve essere riportato il codice CIG assegnato al presente servizio. Le parti, con la stipula del presente atto, assumono tutti gli obblighi di tracciabilità dei flussi finanziari come disciplinati dalla legge n. 136/2010 e smi.

2. Ai sensi del citato art. 3 della legge n. 136/2010 e smi., il contraente dovrà utilizzare, anche in via non esclusiva, apposito/i conto/i corrente/i, acceso/i esclusivamente presso una banca o la società Poste italiane SpA, per tutti i movimenti finanziari relativi al presente contratto, e comunicare alla stazione appaltante gli estremi identificativi di tale/i conto/i corrente/i nonché le generalità ed il codice fiscale delle persone che possono riscuotere, delegate ad operare sul/i tale/i conto/i corrente/i. Entrambe le comunicazioni dovranno pervenire alla stazione appaltante entro sette giorni dall'accensione del/i conto/i corrente/i dedicato/i oppure, nel caso di conto preesistente, entro sette giorni dalla sua prima utilizzazione in operazioni finanziarie relative alla commessa pubblica.

3. Tutti i pagamenti avverranno esclusivamente tramite bonifico bancario o postale oppure con altri strumenti di pagamento idonei a consentire la piena tracciabilità delle operazioni, documenti che dovranno riportare il codice CIG sopra evidenziato.

4. I/Il conto/i corrente/i dedicato/i dovrà/dovranno essere utilizzato/i anche per i pagamenti destinati ai dipendenti, consulenti e fornitori di beni e servizi rientranti nelle spese generali nonché quelli destinati all'acquisto di immobilizzazioni tecniche, anche se tali pagamenti non si riferiscono in via esclusiva all'esecuzione delle prestazioni oggetto del presente contratto.

5. Le parti prendono atto che il mancato utilizzo del bonifico bancario o postale oppure di altro strumento idoneo a consentire la piena tracciabilità dei flussi finanziari costituirà causa di risoluzione del presente contratto.

6. I pagamenti agli enti previdenziali, assicurativi, istituzionali, quelli in favore di fornitori di pubblici servizi e quelli relativi a tributi possono essere effettuati anche con strumenti diversi dal bonifico bancario o postale, fermo restando l'obbligo di documentazione della spesa.

Art. 5 - Obbligo di informazione

1. È fatto obbligo all'affidatario di informare immediatamente la stazione appaltante di qualsiasi atto di intimidazione commesso nei suoi confronti nel corso dell'esecuzione delle prestazioni con la finalità di condizionarne il regolare e corretto svolgimento.

Art. 6 - Sicurezza della prestazione

1. Trattandosi di una prestazione di natura intellettuale l'esecuzione del presente servizio non comporta rischi derivanti da interferenze delle lavorazioni e, pertanto, non deve procedersi alla redazione del DUVRI né alla quantificazione preventiva dei costi per la sicurezza derivanti da interferenze.

Art. 7 - Divieto di subappalto

1. In tutti gli affidamenti di cui al presente disciplinare, il Professionista non può avvalersi del subappalto, ai sensi, tra gli altri, degli artt. 31 e 105 del D.Lgs. 50/2016 e smi.

2. In effetti l'affidamento a colui che deve fornire la prestazione comporta l'incapacità ed intrasmissibilità di tale posizione in quanto le specifiche attitudini e le qualità professionali, inscindibili rispetto alla persona, sono imprescindibili ai fini del buon esito del contratto e costituiscono un rapporto di fiducia con la Stazione appaltante, appunto *l'intuitu personae*, strutturale al contratto stesso.

Art. 8 - Divieto di cessione del contratto

1. Il presente contratto non può essere ceduto a pena di nullità ai sensi dell'art. 105, comma 1, del Codice di cui al D.Lgs. n. 50/2016. È fatto salvo quanto stabilito all'art. 106, comma 1, lettera d), del predetto decreto legislativo.

Art. 9 - Coperture assicurative

1. Al momento della sottoscrizione del presente il professionista affidatario dovrà presentare copia della propria assicurazione per la responsabilità civile.

Art. 10 - Codice etico

1. Il professionista affidatario si obbliga al rispetto delle norme di cui al codice etico delle imprese concorrenti ed aggiudicatarie di contratti pubblici del Comune di, approvato con deliberazione del Consiglio comunale n. del, allegato alla documentazione di gara e che, in copia, è trasmesso unitamente alla presente lettera-contratto.

Art. 11 - Penali

1. In caso di ritardo nell'espletamento di un'attività, rispetto ai tempi concordati, sarà applicata una penale determinata nella misura giornaliera dell'1 per mille dell'importo netto del contratto, il cui ammontare complessivo non potrà comunque superare il 10% dell'importo contrattuale.

Art. 12 - Risoluzione e recesso

1. Per la risoluzione del contratto trova applicazione l'art. 108 del Codice. Il contratto si risolve in presenza di una o più delle condizioni previste all'art. 108, comma 1, del Codice; il contratto si risolve di diritto nei casi indicati all'art. 108, comma 2, del Codice.

2. Il contratto si risolve, inoltre, per il mancato possesso o perdita dei requisiti di

carattere generale accertato a seguito di verifica condotta presso le amministrazioni certificanti, ai sensi dell'art. 71 del D.P.R. n. 445/2000 e smi.

3. La risoluzione del contratto comporta il pagamento delle prestazioni già eseguite nei limiti dell'utilità ricevuta dall'Amministrazione, con applicazione di una penale pari al 10%.

Art. 13 - Definizione delle controversie

1. La competenza alla definizione delle controversie di cui al contratto in oggetto viene demandata, ai sensi dell'art. 20 del codice di Procedura Civile, al Giudice del Tribunale competente.

2. Nell'ipotesi di iscrizione di riserve sui documenti contabili si procede a norma dell'art. 205 del D.Lgs. n. 50/2016, come richiamato dall'art. 206 del medesimo.

3. Ai sensi dell'art. 208 del D.Lgs. n. 50/2016 le controversie relative a diritti soggettivi derivanti dall'esecuzione del contratto possono essere risolte mediante transazione nel rispetto del codice civile, solo ed esclusivamente nell'ipotesi in cui non risulti possibile esperire altri rimedi alternativi. La transazione deve essere redatta in forma scritta a pena di nullità.

Art. 14 - Rinvio

1. Per quanto non previsto nel presente atto si intendono espressamente richiamate e sottoscritte le norme legislative e le altre disposizioni vigenti in materia e in particolare la legge regionale per le disposizioni compatibili con il Codice dei Contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture di cui al D.Lgs. n. 50/2016 e smi., i provvedimenti attuativi del medesimo ivi richiamati ed il Regolamento approvato con D.P.R. 5 ottobre 2010, n. 207, nelle parti ancora vigenti.

2. Si intendono altresì espressamente richiamate e sottoscritte le norme legislative e le altre disposizioni vigenti in materia.

....., li

- Il contratto si intenderà stipulato alla data di ricezione dell'accettazione della proposta contrattuale fornita nella documentazione di gara e inoltrata all'affidatario tramite PEC, previo esame, con esito positivo, della documentazione pervenuta dopo l'adozione della determinazione dirigenziale di impegno di spesa. La comunicazione di accettazione della proposta contrattuale, firmata digitalmente dal professionista/legale rappresentante dello studio, dovrà pervenire unicamente via PEC al seguente indirizzo:

Il DIRIGENTE/RESPONSABILE

PER ACCETTAZIONE

IL PROFESSIONISTA INCARICATO

Con la firma per accettazione, lo studio/professionista dà altresì atto dell'approvazione, ai sensi dell'art. 1341 del Codice Civile, della clausola sospensiva dell'efficacia e delle clausole disposte dai precedenti paragrafi in materia di obblighi di tracciabilità dei flussi finanziari, pagamenti, risoluzione e recesso.

IL DIRIGENTE/RESPONSABILE

IL PROFESSIONISTA INCARICATO

SCHEMA DI DETERMINA DI APPROVAZIONE DEL BANDO DI CONCORSO PER ASSUNZIONE A TEMPO DETERMINATO PER PROGETTI PNRR A TERMINI DELL'ART. 1, C. 4 DEL D.L. N. 80/2021

Concorso pubblico, per titoli ed esami per l'assunzione a tempo determinato di n. unità di personale non dirigenziale in possesso di "alta specializzazione", per l'attuazione del progetto PNRR:

Visto il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, concernente le «Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche»;

Visto il decreto del Presidente della Repubblica 9 maggio 1994, n. 487, concernente il «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»;

Visto il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 7 febbraio 1994, n. 174, concernente il «Regolamento recante norme sull'accesso dei cittadini degli Stati membri dell'Unione europea ai posti di lavoro presso le amministrazioni pubbliche»;

Vista la legge 12 marzo 1999, n. 68, recante «Norme per il diritto al lavoro dei disabili» e in particolare gli articoli 3 e 18, comma 2, concernenti le quote d'obbligo a favore delle categorie protette;

Visto il D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, e in particolare l'art. 3, comma 4-bis, e il successivo decreto 8 novembre 2021 del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali e il Ministro per le disabilità, recante modalità di partecipazione ai concorsi pubblici per i soggetti con disturbi specifici di apprendimento ai sensi dell'art. 3, comma 4-bis, del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113;

Visti gli articoli 247, 248 e 249 del D.L. n. 34 del 19 maggio 2020

Visto il decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445, contenente il «Testo unico delle disposizioni legislative e regolamentari in materia di documentazione amministrativa»;

Visto il regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali

Visto il D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, recante il «Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246»;

Vista la normativa in materia di equipollenze ed equiparazioni dei titoli di studio accademici per l'ammissione ai concorsi pubblici;

Visto in particolare l'art. 1, comma 14, del citato D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113;

Considerata l'esigenza di reclutare personale non dirigenziale in possesso delle professionalità individuate nel D.L. n. 80/2021;

Visto il DPCM 26 giugno 2015 di definizione delle tabelle di equiparazione fra i livelli di inquadramento previsti dai contratti collettivi relativi ai diversi comparti di contrattazione del personale non dirigenziale;

Ritenuto che, in ragione di esigenze di indispensabile tempestività dell'attività di reclutamento straordinario a tempo determinato prevista nell'ambito del Piano nazionale di ripresa e resilienza, si rende necessario procedere secondo le modalità semplificate previste dal richiamato D.L. n. 80/2021;

Tenuto conto della necessità di garantire la tutela della salute pubblica nell'attuale situazione epidemiologica da COVID-19 e le misure vigenti all'atto di svolgimento delle prove concorsuali;

DETERMINA

Di approvare il bando di concorso per titoli/esami per il conferimento di n. posto/i a tempo determinato con qualifica e inquadramento

Art. 1 - Posti messi a concorso

1. È indetto un concorso pubblico, per titoli ed esami, per il reclutamento a tempo determinato di n. unità di personale non dirigenziale di alta specializzazione di cui all'art. 1, c. 4 e 5, lett. b) del D.L. n. 80/2021.

2. Al suddetto personale è attribuito il trattamento economico del profilo dell'area III, Posizione economica F3 del CCNL Comparto funzioni centrali - Ministeri - che corrisponde alla posizione economica D2 del CCNL Funzioni locali.

3. Il/i profilo/i attribuito è/sono di “.....”.

Art. 2 - Requisiti per l'ammissione

1. Per l'ammissione al concorso sono richiesti i seguenti requisiti, che devono essere posseduti alla data di scadenza dei termini di presentazione della domanda di partecipazione nonché al momento dell'assunzione in servizio:

a) cittadinanza italiana ovvero cittadinanza di altro Stato membro dell'Unione europea;

b) età non inferiore a diciotto anni;

c) possesso dei seguenti titoli di studio: laurea in ovvero equipollenti;

d) idoneità fisica allo svolgimento delle funzioni cui il concorso si riferisce. Tale requisito sarà accertato prima dell'assunzione all'impiego;

e) qualità morali e di condotta di cui all'art. 35, comma 6, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165;

f) godimento dei diritti civili e politici;

g) non essere stati esclusi dall'elettorato politico attivo;

h) non essere stati destituiti o dispensati dall'impiego presso una pubblica

amministrazione per persistente insufficiente rendimento, ovvero non essere stati dichiarati decaduti o licenziati da un impiego pubblico;

i) non aver riportato condanne penali, passate in giudicato, per reati che comportano l'interdizione dai pubblici uffici;

j) per i candidati di sesso maschile, posizione regolare nei riguardi degli obblighi di leva secondo la vigente normativa italiana.

2. Per i candidati diversi dai cittadini italiani e dai cittadini di uno Stato membro dell'Unione europea i precedenti punti f), g) e j) si applicano solo in quanto compatibili.

3. I candidati vengono ammessi alla prova scritta con riserva.

4. L'amministrazione provvede d'ufficio ad accertare il possesso del requisito delle qualità morali e di condotta.

Art. 3 - Procedura concorsuale

1. Il concorso sarà espletato in base alle procedure di seguito indicate, che si articolano attraverso le seguenti fasi:

a) valutazione dei titoli, secondo la disciplina dell'art. 35-quater del D.Lgs. n. 165/2001. La valutazione è finalizzata all'ammissione alla prova scritta. Ai fini della votazione complessiva, il voto conseguito nella valutazione dei titoli è sommato al voto riportato nella prova scritta e/o orale di cui agli artt. 7/8;

b) prova scritta, secondo la disciplina prevista dall'art. 7;

c) prova orale, secondo la disciplina prevista dall'art. 8.

2. La prova scritta si svolgerà esclusivamente mediante strumentazione informatica e piattaforme digitali, anche presso sedi decentrate che verranno comunicate con le modalità di cui all'art. 4 e anche con più sessioni consecutive non contestuali, assicurando comunque la trasparenza e l'omogeneità delle prove somministrate in modo da garantire il medesimo grado di selettività tra tutti i partecipanti.

3. La commissione esaminatrice redige la graduatoria definitiva di merito, sommando il voto conseguito nella valutazione dei titoli al voto riportato nella prova scritta, ed eventualmente in quella orale, nei termini di cui agli articoli I classificati nella graduatoria di merito, in numero pari ai posti disponibili e tenuto conto delle riserve dei posti di cui all'art. 1, saranno nominati vincitori con conseguente assunzione a tempo determinato.

Art. 4 - Pubblicazione del bando e presentazione della domanda. Termini e modalità. Comunicazioni ai candidati

1. Il presente bando è pubblicato nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana - 4^a Serie speciale «Concorsi ed esami». Sarà altresì consultabile all'indirizzo internet

2. Il candidato dovrà inviare la domanda di ammissione al concorso esclusivamente per via telematica, attraverso il Sistema pubblico di identità digitale (SPID), compilando il modulo elettronico sul sistema, previa registrazione del candidato sullo stesso sistema. Per

la partecipazione al concorso il candidato deve essere in possesso di un indirizzo di Posta elettronica certificata (Pec) a lui intestato. La registrazione, la compilazione e l'invio on-line della domanda devono essere completati entro le ore del

3. Tale termine è perentorio e sono accettate esclusivamente e indifferibilmente le domande inviate prima della scadenza dello stesso.

4. La data di presentazione on-line della domanda di partecipazione al concorso è certificata e comprovata da apposita ricevuta scaricabile al termine della procedura di invio, dal sistema informatico che, allo scadere del suddetto termine ultimo per la presentazione della domanda, non permette più, improrogabilmente, l'accesso alla procedura di candidatura e l'invio del modulo elettronico.

Prevedere altre possibilità di invio della domanda e di accertamento della data e ora di presentazione

5. Per la partecipazione al concorso deve essere effettuato, a pena di esclusione, il versamento della quota di partecipazione di euro 10,00 entro le ore del termine di scadenza di cui al precedente comma 2. Il contributo di ammissione non è rimborsabile.

Specificare modalità di versamento

6. Nell'apposito modulo di presentazione della domanda, il concorrente è tenuto a autocertificare ai sensi dell'art. 47 del D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445:

a) le proprie generalità, cittadinanza, residenza, domicilio se differente, con l'impegno a comunicare eventuali variazioni, recapito telefonico e indirizzo di posta elettronica certificata;

b) il godimento dei diritti civili e politici;

c) di non essere stati esclusi dall'elettorato politico attivo;

d) di non essere stati destituiti o dispensati dall'impiego presso una pubblica amministrazione;

e) di non aver riportato condanne penali, passate in giudicato, per reati che comportano l'interdizione dai pubblici uffici o di non avere procedimenti penali in corso di cui si è a conoscenza

f) di essere in possesso dell'idoneità fisica all'impiego;

g) di essere in regola, secondo la legge italiana, nei riguardi degli obblighi di leva;

h) il possesso del titolo di studio richiesto dal bando o equipollente, indicando l'istituto presso il quale è stato conseguito, la data di conseguimento e il voto riportato;

i) il possesso di titoli da sottoporre a valutazione di cui all'art. del presente bando;

l) il possesso di eventuali titoli preferenziali o di precedenza alla nomina previsti dall'art. 9 del presente bando;

m) l'indicazione dell'eventuale titolarità delle riserve

7. I soggetti di cui all'art. 38 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, dovranno dichiarare altresì di essere in possesso dei requisiti, ove compatibili, di cui all'art. 3 del DPCM 7 febbraio 1994, n. 174.

8. I candidati con disabilità o con diagnosi di DSA dovranno specificare rispettivamente la richiesta di ausili e/o tempi aggiuntivi in funzione della propria necessità, e della misura dispensativa, dello strumento compensativo e/o dei tempi aggiuntivi necessari in funzione della propria necessità. Lo stato dichiarato dovrà essere documentato o attestato da strutture pubbliche competenti.

9. L'amministrazione non è responsabile in caso di smarrimento o di mancato recapito delle proprie comunicazioni inviate al candidato quando ciò sia dipendente da dichiarazioni inesatte o incomplete rese dal candidato circa il proprio recapito, oppure da mancata o tardiva comunicazione del cambiamento del predetto recapito rispetto a quello indicato nella domanda, o da eventuali disguidi imputabili a fatto di terzo, a caso fortuito o forza maggiore.

10. Non sono considerate valide le domande redatte, presentate o inviate con modalità diverse da quelle prescritte e quelle compilate in modo difforme o incompleto rispetto a quanto indicato nel presente bando di concorso.

11. Ogni comunicazione concernente il concorso, compreso il calendario della prova scritta e il relativo esito, è effettuata attraverso il sistema
Data e luogo di svolgimento della prova scritta sono resi disponibili sul sistema medesimo con accesso da remoto attraverso l'identificazione del candidato, almeno dieci giorni prima della data stabilita per lo svolgimento della stessa.

Art. 5 - Commissione esaminatrice

1. La commissione di concorso è nominata a termini dell'art. 35 del D.Lgs. n. 165/2001, alla scadenza del termine di presentazione delle domande.

2. Ciascun componente la commissione rende apposita dichiarazione *che non sussistono situazioni di incompatibilità tra essi ed i concorrenti, ai sensi degli artt. 51 e 52 del codice di procedura civile.*

3. La commissione esaminatrice è competente per l'espletamento di tutte le fasi del concorso, compresa la formazione delle graduatorie definitive di merito e dei vincitori. Alla commissione esaminatrice possono essere aggregati membri aggiuntivi per la valutazione della conoscenza della lingua inglese.

4. Secondo quanto disposto dall'art. 249 del D.L. 19 maggio 2020, n. 34, la commissione esaminatrice, allorché non sia richiesta la presenza fisica dell'organo collegiale, può svolgere i propri lavori in modalità telematica, garantendo comunque la sicurezza e la tracciabilità delle comunicazioni.

Art. 6 - Valutazione dei titoli e ammissione alla prova scritta

1. La valutazione dei titoli è effettuata sulla base dei titoli dichiarati dai candidati al momento della domanda di ammissione al concorso. I titoli di cui il candidato richiede la valutazione devono essere posseduti alla data di scadenza del termine di presentazione della domanda di cui al presente bando. Sono valutati solo i titoli completi di tutte le informazioni necessarie per la valutazione.

2. Per la valutazione dei titoli possono essere attribuiti complessivamente

punti, così ripartiti:

- a) (specificare titoli per profili qualificati, e relativo punteggio);
- b) (specificare eventuale esperienza professionale, e relativo punteggio).

A termini del nuovo art. 35-quater, c. 1, lett. e)-f), del D.Lgs. n. 165/2001, i titoli del gruppo a) devono essere legalmente riconosciuti e correlati alla natura e alle caratteristiche del posto a concorso.

I titoli e l'eventuale esperienza professionale possono concorrere alla formazione del punteggio finale nella misura massima di un terzo.

3. Sul sistema e sul sito dell'Amministrazione, almeno dieci giorni prima del suo svolgimento, è pubblicato il diario delle prove scritte, con l'indicazione della sede e dell'ora in cui si svolgerà la prova, i criteri di assegnazione alle sedi di esame, le modalità del suo svolgimento, le misure a tutela della salute pubblica a fronte della situazione epidemiologica e le misure vigenti all'atto di svolgimento della medesima prova. Tale pubblicazione ha valore di notifica a tutti gli effetti.

4. Eventuali ulteriori prescrizioni specifiche in ordine alla prova potranno essere disposte dalla commissione esaminatrice e comunicate tramite pubblicazione sul sistema.

5. I candidati ammessi a sostenere la prova scritta devono presentarsi puntualmente nella sede, nel giorno e nell'ora stabilita, nel pieno rispetto di ogni misura socio-sanitaria di contrasto alla pandemia e di prevenzione del contagio da COVID-19 disposta dalle competenti autorità, con un valido documento di riferimento, il codice fiscale e la ricevuta, anche in formato digitale, rilasciata dal sistema al momento della compilazione on-line della domanda.

6. L'assenza dalla sede di svolgimento della prova scritta nella data e nell'ora stabilita, per qualsiasi causa, ancorché dovuta a forza maggiore, nonché la violazione delle misure per la tutela della salute pubblica a fronte della situazione epidemiologica comporta l'esclusione dal concorso (*da valutare secondo la situazione in essere al momento del concorso*).

Art. 7 - Prova scritta

1. La prova scritta, consiste in un test di n. quesiti a risposta multipla. Il test deve essere risolto nell'arco di minuti. Il punteggio massimo attribuibile al test è di punti (es. trenta).

2. La prova si intende superata se è raggiunto il punteggio minimo di 21/30 ed è volta a verificare la conoscenza delle seguenti materie:

- a);
- b)

3. La prova scritta potrà svolgersi presso sedi decentrate che saranno indicate con le modalità di cui all'art. 4.

4. Durante la prova i candidati non possono in alcun modo comunicare tra loro e

non possono introdurre nella sede di esame carta da scrivere, pubblicazioni, raccolte normative, vocabolari, testi e appunti di qualsiasi natura, telefoni cellulari e qualsiasi dispositivo idoneo alla memorizzazione o alla trasmissione di dati. La violazione delle disposizioni di cui al presente comma comporta l'immediata esclusione dal concorso da parte della commissione esaminatrice o del comitato di vigilanza.

5. La prova scritta è svolta esclusivamente mediante strumentazione informatica e piattaforme digitali. I candidati ammessi a sostenere la prova hanno a disposizione strumenti informatici e digitali. Al termine del tempo previsto per la prova, il sistema interrompe la procedura ed acquisisce definitivamente le risposte fornite dal candidato sino a quel momento, ferma restando la possibilità per il candidato di correggere le risposte già date, sino alla acquisizione definitiva.

6. La correzione degli elaborati avviene utilizzando strumenti informatici e con modalità idonee ad assicurare l'anonimato del candidato. Una volta terminata la correzione di tutti gli elaborati ed attribuiti i relativi punteggi, la commissione esaminatrice procede, con modalità digitali, alle operazioni di scioglimento dell'anonimato.

Art. 8 - Prova orale/colloquio

1. La prova consiste in un colloquio di idoneità finalizzato ad accertare l'idoneità del candidato a svolgere le mansioni previste dal profilo professionale richiesto. In particolare il colloquio è finalizzato a verificare:

- a) il livello di conoscenza del contesto giuridico in cui lo stesso andrà ad operare;
- b) le conoscenze tecniche/amministrative richieste per lo svolgimento dei compiti assegnati, acquisibili con il titolo di studio richiesto;
- b) capacità organizzative attinenti al profilo da ricoprire;
- c) le responsabilità connesse alle funzioni da svolgere;
- d) l'accertamento della conoscenza della lingua (inglese o altro) secondo il livello richiesto.

2. La prova orale si può svolgere in modalità videoconferenza. A tale proposito si applicano i criteri di cui alla Parte III del Quaderno, par. 4, Cap. IV, Sez. II.

Art. 9 - Graduatorie definitive di merito e dei vincitori

1. Dopo lo svolgimento della prova scritta e orale/delle prove scritte e orali, la commissione esaminatrice forma la relativa graduatoria definitiva di merito e dei vincitori, sulla base del punteggio complessivo conseguito nella valutazione dei titoli e del punteggio riportato nella prova scritta/nelle prove scritte, tenuto conto altresì dei titoli di riserva.

2. La graduatoria finale di merito sarà espressa in trentesimi (o altra numerazione).

3. La commissione esaminatrice provvederà ad acquisire, a campione, ogni utile riscontro (anche mediante richiesta di produzione documentale) di quanto dichiarato dai candidati sul sistema Ogni difformità rispetto ai modelli dichiarativi prescritti e ogni incompletezza dei dati richiesti cagioneranno

il mancato riconoscimento del titolo e del relativo punteggio.

Art. 10 - Titoli di preferenza a parità di merito ed a parità di merito e titoli

1. Ai fini della formulazione della graduatoria definitiva di merito, a parità di merito, ai sensi dell'art. 5 del D.P.R. 9 maggio 1994, n. 487, sono preferiti:

- a) gli insigniti di medaglia al valor militare;
- b) i mutilati ed invalidi di guerra ex combattenti;
- c) i mutilati ed invalidi per fatto di guerra;
- d) i mutilati ed invalidi per servizio nel settore pubblico e privato;
- e) gli orfani di guerra;
- f) gli orfani dei caduti per fatto di guerra;
- g) gli orfani dei caduti per servizio nel settore pubblico e privato;
- h) i feriti in combattimento;
- i) gli insigniti di croce di guerra o di altra attestazione speciale di merito di guerra, nonché i capi di famiglia numerosa;
- j) i figli dei mutilati e degli invalidi di guerra ex combattenti;
- k) i figli dei mutilati e degli invalidi per fatto di guerra;
- l) i figli dei mutilati e degli invalidi per servizio nel settore pubblico e privato;
- m) i genitori vedovi non risposati, i coniugi non risposati e le sorelle ed i fratelli vedovi o non sposati dei caduti di guerra;
- n) i genitori vedovi non risposati, i coniugi non risposati e le sorelle ed i fratelli vedovi o non sposati dei caduti per fatto di guerra;
- o) i genitori vedovi non risposati, i coniugi non risposati e le sorelle ed i fratelli vedovi o non sposati dei caduti per servizio nel settore pubblico o privato;
- p) coloro che abbiano prestato il servizio militare come combattenti;
- q) coloro che abbiano prestato lodevole servizio a qualunque titolo, per non meno di un anno nel Ministero della giustizia;
- r) i coniugati ed i non coniugati con riguardo al numero dei figli a carico;
- s) gli invalidi e i mutilati civili;
- t) i militari volontari delle Forze armate congedati senza demerito al termine della ferma o rafferma.

Art. 11 - Validazione e pubblicità delle graduatorie definitive di merito e dei vincitori. Comunicazione dell'esito del concorso

1. La graduatoria finale di merito o di idoneità è approvata dall'organo competente dell'ente. Contestualmente all'approvazione sono dichiarati vincitori i candidati utilmente collocati nelle graduatorie finali di merito o di idoneità, tenuto conto delle riserve di posti e, a parità di merito, dei titoli di preferenza previsti dalle vigenti disposizioni.

2. L'Amministrazione si riserva la facoltà di utilizzo della graduatoria degli idonei anche per assunzioni a tempo determinato, al verificarsi di particolari esigenze non prevedibili, durante il periodo di validità della graduatoria stessa.

3. La Commissione dichiara vincitori del concorso, sino ad esaurimento dei posti disponibili e compatibilmente con i requisiti di ammissione previsti, i candidati utilmente collocati nelle graduatorie definitive di merito tenuto conto delle riserve dei posti e, a parità di merito, dei titoli di preferenza previsti dalle vigenti disposizioni.

4. Le graduatorie definitive di merito sono pubblicate sul sistema e sul sito L'avviso relativo alla avvenuta pubblicazione delle predette graduatorie è pubblicato nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana - 4^a Serie speciale «Concorsi ed esami».

5. Ogni comunicazione ai candidati è in ogni caso effettuata mediante pubblicazione di specifici avvisi sul sistema e sul sito dell'amministrazione. Tale pubblicazione ha valore di notifica a tutti gli effetti.

Art. 12 - Accesso agli atti

1. I candidati possono esercitare il diritto di accesso agli atti della procedura concorsuale, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge

2. Ai candidati che sosterranno la prova scritta sarà consentito, mediante l'apposita procedura telematica disponibile sul sistema, accedere per via telematica agli atti concorsuali relativi ai propri elaborati.

3. Con la presentazione della domanda di partecipazione alla presente procedura, il candidato previamente ed espressamente autorizza, nel caso di legittimo esercizio del diritto di accesso da parte di altri partecipanti in relazione agli atti della presente procedura di reclutamento, anche facenti parte del fascicolo concorsuale del candidato medesimo, la visione e l'estrazione di copie degli atti suddetti e in ogni caso l'evasione delle eventuali rituali richieste ostensive.

Art. 13 - Trattamento dei dati personali

Ai sensi dell'art. 13 del del

Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016), si informano i candidati che il trattamento dei dati personali forniti dai candidati in sede di partecipazione al concorso o comunque acquisiti a tal fine dal Comune di è finalizzato all'espletamento delle attività concorsuali ed ai correlati adempimenti previsti dalla vigente normativa, ed avverrà con l'utilizzo di procedure anche informatizzate, nei modi e nei limiti necessari per perseguire le predette finalità, nel rispetto del Regolamento generale sulla protezione dei dati (Regolamento (UE) 2016/679 e del D.Lgs. n. 196/2003 per quanto applicabile, a cura degli uffici preposti dall'Ente al procedimento concorsuale e delle persone così incaricate del trattamento, nonché dalla commissione esaminatrice.

Il conferimento di tali dati è necessario per verificare i requisiti di partecipazione, il possesso di titoli nonché per consentire l'espletamento della procedura concorsuale; la loro mancata indicazione può precludere tale verifica e la

partecipazione alla predetta procedura. Le medesime informazioni potranno essere comunicate unicamente alle Amministrazioni Pubbliche direttamente interessate allo svolgimento del concorso o alla posizione giuridico-economica del candidato.

Gli interessati possono esercitare i diritti di cui agli artt. 15 e ss. del citato Regolamento 2016/679, rivolgendo le richieste a

Gli interessati che ritengono che il trattamento dei dati personali a loro riferiti avvenga in violazione di quanto previsto dalla normativa sopra richiamata, hanno il diritto di proporre reclamo al Garante, come previsto dall'art. 77 del GDPR, o di adire le opportune sedi giudiziarie (art. 79, GDPR).

Il Comune di, titolare del trattamento, ha nominato il Responsabile Protezione Dati contattabile a

Art. 14 - Assunzione in servizio

1. I candidati dichiarati vincitori a cui è data comunicazione dell'esito della procedura selettiva mediante pubblicazione delle graduatorie finali di cui ai precedenti artt. 9 e 10, saranno assunti a tempo determinato, fermo restando il possesso dei requisiti prescritti dall'art. 2 del presente bando, con riserva di controllare il possesso dei requisiti e dei titoli dichiarati in domanda, secondo la disciplina vigente al momento dell'immissione in servizio.

2. Il rapporto di lavoro a tempo determinato è instaurato con l'amministrazione di destinazione mediante la stipula di contratto individuale di lavoro.

3. La stipula del contratto deve essere preceduta dalla verifica dei documenti di rito in precedenza presentati e dalla sottoscrizione delle seguenti dichiarazioni:

a) dichiarazione attestante di non avere altri rapporti di impiego pubblico o privato e di non trovarsi in nessuna delle situazioni di incompatibilità richiamate dall'art. 53 del D.Lgs. n. 165/2001 s.m.i;

b) dichiarazione di opzione per il rapporto di impiego esclusivo con l'ente che ha bandito il concorso (nel caso l'interessato abbia in corso altro rapporto di impiego pubblico e/o privato).

4. Nel caso in cui l'interessato non assuma servizio nel suddetto termine, lo stesso è dichiarato decaduto dall'impiego, salvo per i casi di impedimento causati da forza maggiore tempestivamente comunicati e documentati dallo stesso. In tale ipotesi è possibile prorogare, per una sola volta e per ulteriori 30 giorni, l'assunzione in servizio dell'interessato (verificare in proposito eventuale regolamento dell'ente).

REGOLAMENTO PROGRESSIONI VERTICALI

Art. 1

Oggetto e finalità

1. Il presente regolamento disciplina l'applicazione nel Comune di delle progressioni verticali di cui all'art. 52, c.1-*bis*, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come introdotto dall'art. 3 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, conv. dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, perseguendo la valorizzazione del personale comunale ed il riconoscimento del merito.

2. Le progressioni fra aree e, negli enti locali, anche fra qualifiche diverse, avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia de gli incarichi rivestiti.

3. Alle procedure comparative possono partecipare i dipendenti in servizio di ruolo assunti dall'Ente locale con contratto di lavoro a tempo indeterminato, destinatari del CCNL Funzioni locali, appartenenti alla categoria immediatamente inferiore a quella correlata al posto oggetto di selezione.

Art. 2

Rapporto con gli strumenti di programmazione e pianificazione operativa

1. Il Comune definisce il ricorso alla progressione verticale in correlazione agli strumenti di programmazione strategica, annuale e pluriennale, adottati ed a quelli di pianificazione operativa, con particolare riferimento al PIAO ed alla pianificazione delle attività formative. In particolare:

- la pianificazione triennale del fabbisogno del personale potrà contenere la previsione del ricorso alle procedure selettive di cui al presente regolamento. I posti riservati alle progressioni verticali non potranno superare la percentuale del 50% del complesso delle assunzioni consentite dalle facoltà assunzionali. La percentuale è rapportata al complesso dei posti che l'Ente locale intende coprire mediante accesso dall'esterno e di cui viene prevista l'assunzione;
- i percorsi formativi definiti dallo stesso Ente per accrescere le professionalità dei propri dipendenti terranno conto anche delle possibilità di accrescimento e sviluppo di carriera da attivarsi mediante progressioni verticali.

Art. 3

Parametri di selezione

1. Le procedure sono rivolte ai dipendenti appartenenti alla categoria immediatamente inferiore a quella correlata al profilo e al posto oggetto di selezione, con i seguenti requisiti:

- anzianità minima di 36 mesi nella categoria immediatamente inferiore;
- assenza di provvedimenti disciplinari nell'ultimo biennio antecedente il termine

di scadenza per la presentazione della domanda di partecipazione alla procedura di selezione;

- possesso dei requisiti richiesti per l'accesso dall'esterno al posto oggetto di selezione.

2. La procedura selettiva comparativa è basata sui seguenti parametri:

- a) valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio;
- b) assenza di provvedimenti disciplinari;
- c) possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno;
- d) numero e tipologia degli incarichi rivestiti.

3. Ai fini della selezione comparativa ciascun candidato è valutato in 100esimi. A tale fine i parametri indicati nel precedente comma sono così declinati:

a) media delle valutazioni conseguite dal dipendente negli ultimi tre anni di servizio, valutati antecedentemente al termine di scadenza per la presentazione della domanda di partecipazione alla procedura di selezione, per le performance raggiunte in un posto di categoria immediatamente inferiore a quello oggetto della selezione. Il punteggio massimo attribuibile è pari a 35 punti.

La valutazione media così calcolata determina l'attribuzione dei seguenti punteggi:

Valutazione performance	Punteggio
Inferiore a 70	0
Fra 70 e 81	18,00
Fra 82 e 90	25,00
Fra 91 e 95	30,00
Maggiore di 95	Determinato dal rapporto fra media valutazioni e 100, moltiplicato per 35.

b) assenza di provvedimenti disciplinari ai sensi del vigente C.C.N.L. del Comparto Funzioni locali, nell'ultimo quinquennio dal termine di scadenza per la presentazione della domanda di partecipazione alla procedura di selezione, punti 5;

c) il possesso di titoli, competenze professionali e titoli di studio ulteriori, rispetto a quelli previsti per l'accesso alla categoria, attinenti al profilo oggetto di selezione. Il punteggio massimo attribuibile è pari a 35 punti, secondo i seguenti criteri:

c.1) attività di formazione non obbligatorie, attinenti alla qualifica professionale/profilo, erogate direttamente dal Comune ovvero da agenzie formative, istituti di formazione pubblici o privati riconosciuti, concluse con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, svolte nell'ultimo quinquennio, con attribuzione dei seguenti punteggi, fino ad un

massimo di punti 10:

Durata/ Punteggio attribuito	Posti cat. C	Posti cat. D
	da 20 a 39 ore/ <i>punti 3</i>	da 20 a 39 ore/ <i>punti 2</i>
	da 40 a 59 ore/ <i>punti 7</i>	da 40 a 59 ore/ <i>punti 5</i>
	Da 60 ore ed oltre/ <i>punti 10</i>	da 59 a 79 ore/ <i>punti 7</i>
	---	da 80 ore ed oltre/ <i>punti 10</i>

c.2) docenze, per almeno ___ mesi complessivi, riconosciute da altre PA, agenzie formative, istituti di formazione pubblici o privati riconosciuti, e pubblicazioni attinenti alla qualifica professionale/profilo: punti 1 per ogni titolo posseduto, fino ad un massimo di punti 5;

c.3) titoli di studio attinenti alla qualifica professionale/profilo, fino ad un massimo di punti 15:

Titolo di studio/Punteggio attribuito	Posti cat. C	Posti cat. D
	laurea triennale/ <i>punti ...</i>	laurea specialistica (LS) o laurea magistrale (LM) o diploma di laurea (DL) del previgente ordinamento universitario*/ <i>punti ...</i>
	laurea specialistica (LS) o laurea magistrale (LM) o diploma di laurea (DL) del previgente ordinamento universitario/ <i>punti ...</i>	dottorato di ricerca (DR), master universitario di 1° o 2° livello (D.M. 270/2004)/ <i>punti ...</i>
	dottorato di ricerca (DR), master universitario di 1° o 2° livello (D.M. 270/2004)/ <i>punti ...</i>	abilitazione e/o qualificazione all'esercizio professionale attinente alla qualifica professionale-profilo, seconda laurea specialistica (LS) o laurea magistrale (LM) o diploma di laurea (DL) del previgente ordinamento universitario / <i>punti ...</i>
seconda laurea oltre a quella già sopra considerata, abilitazione e/o qualificazione all'esercizio professionale attinente/ <i>punti ...</i>	* Il titolo è valutabile qualora non sia condizione necessaria per l'accesso al posto	

c.4) competenze professionali maturate attraverso attività lavorative in enti/organizzazioni/aziende pubblici o privati in cui il candidato ha assunto posizioni od incarichi, attinenti alla qualifica professionale/profilo, di responsabilità e gestione autonoma di risorse finanziarie e di personale: punti 1 per ogni anno, fino ad un massimo di punti 5;

d) il numero e la tipologia di incarichi rivestiti, attinenti al profilo oggetto di selezione. Il punteggio massimo attribuibile è pari a 25 punti, secondo i seguenti criteri:

Incarico/Punteggio attribuito	Posti cat. C	Posti cat. D
	Assegnatario di beni, Agente contabile/ <i>punti ...</i>	Economo/ <i>punti ...</i>
	Economo/ <i>punti ...</i>	Delega funzioni stato civile/ <i>punti ...</i>
	Partecipazione documentata in progetti regionali, nazionali, europei con altre PA/ <i>punti 1 per ogni progetto, fino a max ...</i>	RUP/ <i>punti ... per ciascun incarico, fino a max ...</i>
	Responsabile procedimento o entrata/ <i>punti ... per ciascun procedimento, fino a max ...</i>	Responsabile procedimento o entrata/ <i>punti 1 per ciascun procedimento, fino a max ...</i>
	Delega funzioni stato civile/ <i>punti ...</i>	Responsabile P.O./ <i>punti ...</i>

Art. 4

Graduatoria finale

1. La graduatoria finale è formata secondo l'ordine della votazione complessiva riportata da ciascun candidato con l'osservanza, a parità di punti, della preferenza per il candidato con maggiore anzianità di servizio, e a parità di anzianità di servizio il più giovane di età anagrafica.
2. Sono dichiarati vincitori, nei limiti dei posti complessivamente messi a selezione, i candidati utilmente collocati nelle graduatorie, (*eventuale*) purché abbiano raggiunto un punteggio almeno pari a .../centesimi.
3. La graduatoria e le nomine dei vincitori delle procedure di progressione verticale sono approvate con determinazione del responsabile/Dirigente del Servizio competente, utilizzate esclusivamente nel limite dei posti messi a selezione.
4. I vincitori sono esonerati, previo consenso, dallo svolgimento del periodo di prova in conformità a quanto disposto dal C.C.N.L. del Comparto Funzioni locali vigente.

Art. 5

Rinvio

1. Per quanto non disciplinato nel presente regolamento si fa rinvio al vigente regolamento per la disciplina dei concorsi per le assunzioni di personale a tempo indeterminato dell'Ente.

SELEZIONI UNICHE - MODALITÀ ORGANIZZATIVE

Schema di accordo tra comuni

1. Oggetto dell'accordo

I comuni di e di, con il presente atto stipulano un "accordo" per lo svolgimento di selezioni volte a formare elenchi di soggetti idonei all'assunzione nei ruoli dei singoli enti sottoscrittori.

Le selezioni possono riguardare anche personale da assumere a tempo determinato.

Si ritiene possibile formare solo graduatorie di soggetti idonei all'assunzione a tempo indeterminato da utilizzare anche per assunzioni a termine. A questo proposito i relativi bandi devono contemplare tale possibilità oggetto di espressa accettazione da parte del concorrente, sempre a condizioni di omogeneità di categoria e profili. Tale possibilità è prevista dall'art. 36, c. 2 del D.Lgs. n. 165/2001: *«Per prevenire fenomeni di precariato, le amministrazioni pubbliche, nel rispetto delle disposizioni del presente articolo, sottoscrivono contratti a tempo determinato con i vincitori e gli idonei delle proprie graduatorie vigenti per concorsi pubblici a tempo indeterminato».*

Le parti dell'accordo, nell'ottica di un'economia di lavoro, individuano il numero minimo di candidati, anche in relazione alle tipologie di posti, superato il quale si ritiene di procedere alla formazione di elenchi.

2. Modalità organizzative

I comuni firmatari, in occasione della redazione del PTFP di cui all'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, verificano congiuntamente i rispettivi fabbisogni di personale e i tempi per la relativa provvista. In tale occasione, stante la programmazione pluriennale delle attività, individuano anche eventuali situazioni che richiedono apporti temporanei di personale nel rispetto delle disposizioni dell'art. 36 dello stesso decreto n. 165.

Qualora dette verifiche accertino coincidenze di acquisizione di profili e categorie omogenee di personale, le relative conclusioni sono riportate all'interno dei singoli PTFP, dando atto che si procederà alla gestione in forma aggregata delle procedure di formazione degli elenchi a termini dell'art. 3-bis del D.L. n. 80/2021 e con le modalità stabilite dall'accordo.

Nell'ipotesi in cui alcuno degli enti dell'accordo abbia necessità di modificare la propria programmazione del fabbisogno, informa gli altri comuni aderenti, per apportare eventualmente modifiche alle tipologie di categorie e profili da gestire congiuntamente.

Tale ipotesi si può verificare in presenza di circostanze imprevedibili e impreviste, quali

improvvisate cessazioni dal lavoro, maternità, provvedimenti disciplinari di licenziamento, ecc.

Fermo restando quanto previsto al punto precedente, le parti si incontrano periodicamente (con cadenza) per verificare lo stato delle procedure.

3. Organizzazione e gestione delle selezioni

Le parti dell'accordo verificano all'interno delle proprie dotazioni organiche la presenza di uffici in grado di gestire la formazione di elenchi a partire dalle procedure di idoneità. A questo fine la norma prevede che *“gli adempimenti possono essere gestiti congiuntamente dagli enti attraverso il coordinamento dei rispettivi uffici”*.

Individuata la forma più razionale ed efficiente per la gestione della procedura di formazione degli elenchi, l'Ufficio procede immediatamente, dopo l'approvazione del PTFP, a rendere nota l'intenzione di formare graduatorie di idonei per le categorie e profili definiti dalle parti dell'accordo, specificando se si tratta di future assunzioni a tempo indeterminato o determinato.

4. Avvio del procedimento

A termini del comma 9, art. 3-bis, le procedure in esame, “sono soggette alle forme di pubblicità previste a legislazione vigente”.

Si applica quindi l'art. 35-ter del D.Lgs. n. 165/2001, a termini del quale le assunzioni nelle pubbliche amministrazioni avvengono mediante concorsi pubblici ai quali si accede mediante registrazione al Portale unico del reclutamento disponibile all'indirizzo www.inpa.gov.it, previa registrazione da parte dell'interessato.

Le modalità di utilizzo del Portale da parte delle regioni e degli enti locali sono definite, entro il 31 ottobre 2022, con decreto del Ministro della pubblica amministrazione. Pertanto fino ad una completa definizione, i comuni, ai fini della formazione di elenchi di idonei, adotteranno le forme di pubblicità più idonee a acquisire il numero più ampio di candidature possibili.

L'Ufficio competente alla gestione del procedimento (v. articolo 3), emana uno o più bandi/avvisi, in relazione ai profili richiesti, al fine di accertare la presenza di candidati interessati alle assunzioni nell'ambito della procedura in esame.

Tenuto conto di quanto illustrato nel riquadro precedente, l'ufficio competente emana un bando/avviso contenente:

- a) la tipologia di posti individuati ai fini della formazione del/degli elenchi;
- b) la richiesta del possesso dei requisiti necessari per l'accesso alla pubblica amministrazione, con indicazione di eventuali titoli di preferenza;
- c) il possesso di eventuali titoli di merito;
- d) tutte le informazioni necessarie per consentire la registrazione del candidato interessato e le comunicazioni in merito alla procedura.

5. Formazione degli elenchi

Ottenuto un numero sufficiente di candidature, l'Ufficio competente procede a valutare le candidature sulla base dei criteri previsti nel bando/avviso.

La suddetta operazione porta alla formazione di un elenco di idonei cui viene data adeguata pubblicità, nelle medesime forme adottate per la pubblicazione del bando/avviso.

6. Ricorso alle graduatorie da parte dei singoli enti

Il singolo ente interessato all'assunzione interpella i soggetti inseriti nell'elenco, al fine di accertare la disponibilità all'assunzione.

In presenza di più soggetti interessati all'assunzione, l'ufficio competente effettua una prova selettiva, scritta o orale, diretta a formare una graduatoria di merito mirata alla specifica assunzione.

Appare necessario individuare di criteri di priorità in caso di più enti dell'accordo che necessitano contemporaneamente dello stesso profilo.

Nel caso in cui una delle parti dell'accordo sia già in possesso di una propria graduatoria valida, relativa al profilo richiesto, attinge da quest'ultima.

7. Aggiornamento e iscrizione nell'elenco

Gli elenchi di idonei sono soggetti ad aggiornamento continuo, con cadenza almeno annuale, affinché il numero di idonei a disposizione degli enti aderenti rimanga, nel tempo, adeguato alle esigenze assunzionali degli stessi.

A questi fini periodicamente, in occasione della formazione del PTFP di cui all'art. 2, gli enti:

- a) verificano la necessità di mantenere le graduatorie in relazione ai profili richiesti, procedendo quindi al loro aggiornamento;
- b) verificano la necessità di individuare ulteriori profili per i quali formare nuove graduatorie di idonei.

L'aggiornamento degli elenchi di idonei già esistenti avviene con le medesime modalità di cui all'art. 4.

L'iscrizione negli elenchi degli idonei rimane ferma «sino alla data della loro

assunzione a tempo indeterminato» e comunque per un massimo di tre anni.

L'assenza di ulteriori indicazioni sembra presumere che l'iscrizione non viene meno nel caso in cui il candidato declini la propria disponibilità all'assunzione in riscontro ad uno o più interpellati attivati dagli enti locali. Inoltre il riferimento al tempo indeterminato parrebbe presupporre che gli idonei che, nel frattempo hanno sottoscritto un contratto di lavoro a tempo determinato, con uno degli enti locali aderenti all'accordo per l'istituzione degli elenchi degli idonei, continuano a rimanere iscritti in tali elenchi.

8. Utilizzo degli elenchi a seguito di mobilità

Gli enti locali hanno la facoltà di utilizzare gli elenchi di idonei al fine di assumere personale (a tempo indeterminato o a tempo determinato) per la copertura dei posti che si rendono vacanti in organico a causa del passaggio diretto di propri dipendenti presso altre amministrazioni.

La previsione sembra semplificare il problema del ricambio del personale in presenza di un maggior ricorso alla mobilità non soggetta, in termini generali, al preventivo assenso dell'amministrazione di appartenenza.

ALLEGATI

1. Equipollenze

2. Titoli di preferenza

3. Dipartimento della Funzione Pubblica - Parere n. 66005/2021 in merito alle progressioni verticali

4. Dipartimento della Funzione Pubblica - Parere n. 103321/2022 in merito alla mobilità volontaria dei dipendenti pubblici

ALLEGATO 1

Equipollenze

LAUREA EQUIPOLLENTE	TITOLO BASE RICHIESTO DAL BANDO DI CONCORSO	RIFERIMENTO NORMATIVO
Biotechnologie	Scienze e tecnologie agrarie - indirizzo "agrario-vegetale"	Decreto Interministeriale 26 aprile 2005 di rettifica del D.I. 13 ottobre 2004 (G.U. 4 luglio 2005, n. 153)
Biotechnologie agro-industriali	Scienze e tecnologie agrarie	Decreto interministeriale 7 marzo 2000 (G.U. 3 maggio 2000, n. 101)
Chimica	Chimica industriale	Decreto Interministeriale 8 febbraio 1994 (G.U. 30 dicembre 1994, n. 304)
Chimica e tecnologia farmaceutiche	Chimica e farmacia Farmacia	Legge 15 ottobre 1982, n. 756 (G.U. 20 ottobre 1982, n. 289)
Chimica industriale	Chimica	Decreto Interministeriale 8 febbraio 1994 (G.U. 30 dicembre 1994, n. 304)
Commercio internazionale e mercati valutari	Economia e commercio	Legge 14 febbraio 1990, n. 28 (G.U. 22 febbraio 1990, n. 44)
Conservazione dei beni culturali	Lettere Materie letterarie	Decreto Interministeriale 10 giugno 1998 (G.U. 21 luglio 1998, n. 168)
Discipline economiche e sociali	Economia e commercio	Legge 15 ottobre 1982, n. 757 (G.U. 20 ottobre 1982, n. 282)
Economia assicurativa e previdenziale	Economia e commercio	Decreto Interministeriale 5 agosto 1999 (G.U. 11 dicembre 1999, n. 290)
Economia ambientale	Economia e commercio	Decreto Interministeriale 5 maggio 2004 (G.U. 18 agosto 2004, n.193)
Economia aziendale	Economia e commercio	Legge 8 gennaio 1979, n. 10 (G.U. 10 gennaio 1979, n. 19)
Economia bancaria	Economia e commercio	Decreto Interministeriale 5 agosto 1999 (G.U. 11 dicembre 1999, n. 290)
Economia bancaria, finanziaria e assicurativa	Economia e commercio	Decreto Interministeriale 22 dicembre 1994 (G.U. 16 ottobre 1995, n. 242) D.P.C.M. 1° luglio 1998 (G.U. 22 settembre 1998, n. 221)
Economia del turismo	Economia e commercio Economia aziendale	Decreto Interministeriale 19 ottobre 2000 (G.U. 9 dicembre 2000, n. 287)
Economia delle amministrazioni pubbliche e delle istituzioni internazionali	Economia e commercio	Decreto Interministeriale 14 ottobre 1996 (G.U. 9 maggio 1997, n. 106)
Economia delle istituzioni e dei mercati finanziari	Economia e commercio	Decreto Interministeriale 14 ottobre 1996 (G.U. 9 maggio 1997, n. 106) Decreto Interministeriale 5 agosto 1999 (G.U. 11 dicembre 1999, n. 290)
Economia e gestione dei servizi	Economia e commercio	Decreto Interministeriale 6 aprile 2001 (G.U. 3 agosto 2001, n. 179)
Economia e legislazione per l'impresa	Economia e commercio	Decreto Interministeriale 14 ottobre 1996 (G.U. 9 maggio 1997, n. 106)

Economia marittima e dei trasporti	Economia e commercio	Legge 14 febbraio 1990, n. 28 (G.U. 22 febbraio 1990, n. 44)
Economia per le arti, la cultura e la comunicazione	Economia e commercio	Decreto Interministeriale 15 dicembre 2004 (G.U. 8 marzo 2005, n. 55)
Economia politica	Economia e commercio	< 10 n. 1979, gennaio 8> (G.U. 10 gennaio 1979, n. 19)
Ingegneria delle tecnologie industriali (indirizzo economico-organizzativo)	Ingegneria gestionale	Decreto Interministeriale 25 novembre 1996 (G.U. 19 maggio 1997, n. 114)
Ingegneria forestale	Ingegneria per l'ambiente e il territorio	Decreto Interministeriale 7 maggio 1992 (G.U. 20 gennaio 1993, n. 15)
Ingegneria idraulica	Ingegneria civile, indirizzo idraulica	Decreto Interministeriale del 16 dicembre 1996 (G.U. 23 maggio 1997, n. 118)
Ingegneria mineraria	Ingegneria per l'ambiente ed il territorio	Decreto Interministeriale 25 maggio 1991 (G.U. 15 giugno 1991, n. 139)
Lettere	Conservazione dei beni culturali	Decreto Interministeriale 8 giugno 2001 (G.U. 2 ottobre 2001, n.229)
Musicologia	Lettere	Decreto Interministeriale 18 marzo 1998 (G.U. 2 giugno 1998, n. 126)
Pedagogia	Scienze dell'educazione	Decreto Interministeriale 18 giugno 1998 (G.U. 21 luglio 1998, n. 168)
Pianificazione territoriale urbanistica e ambientale	Ingegneria civile Architettura	Decreto Interministeriale 14 aprile 2003 (G.U. 6 agosto 2003, n. 181)
Relazioni pubbliche	Scienze politiche	Decreto Interministeriale 23 luglio 1999 (G.U. 9 ottobre 1999, n. 238)
Scienze agrarie, tropicali e sub-tropicali	Scienze agrarie	Decreto Interministeriale 6 aprile 1995 (G.U. 26 febbraio 1996, n. 47)
Scienze bancarie e assicurative	Economia e commercio	Legge 15 ottobre 1982, n. 757 (G.U. 20 ottobre 1982, n. 282)
Scienze dell'amministrazione	Giurisprudenza Scienze politiche	Decreto Interministeriale del 20 maggio 1991 (G.U. 6 febbraio 1992, n. 30)
Scienze dell'informazione	Informatica	Decreto Interministeriale 1° marzo 2000 (G.U. 3 maggio 2000, n.101)
Scienze della comunicazione	Scienze politiche Sociologia	Decreto Interministeriale 21 dicembre 1998 (G.U. 30 gennaio 1999, n. 24)
Scienze della produzione animale	Scienze agrarie	Legge 28 dicembre 1977, n. 971 (G.U. 5 gennaio 1978, n.5)
Scienze delle preparazioni alimentari	Scienze e tecnologie alimentari	Decreto Interministeriale 22 dicembre 1994 (G.U. 16 ottobre 1995, n. 242)
Scienze e tecnologie alimentari	Scienze delle preparazioni alimentari	Decreto Interministeriale 22 dicembre 1994 (G.U. 16 ottobre 1995, n. 242)
Scienze economiche	Economia e commercio	Legge 29 novembre 1971, n. 1089 (G.U. 21 dicembre 1971, n. 321)
Scienze economiche e bancarie	Economia e commercio	Legge 29 novembre 1971, n. 1089 (G.U. 21 dicembre 1971, n. 321)
Scienze economiche e sociali	Economia e commercio	Legge 8 gennaio 1979, n. 10 (G.U. 19 gennaio 1979, n. 19)
Scienze economiche statistiche e sociali	Economia e commercio	Decreto Interministeriale 15 dicembre 2004 (G.U. 8 marzo 2005, n. 55)

Scienze economico-marittime	Economia e commercio	Legge 1° febbraio 1960, n. 67 (G.U. 1° marzo 1960, n. 52)
Scienze internazionali e diplomatiche	Scienze politiche	Legge 21 giugno 1995, n. 236 (G.U. 21 giugno 1995, n. 143) Decreto Interministeriale 7 luglio 2003 (G.U. 11 settembre 2003, n. 21) Decreto Interministeriale 25 novembre 2003 (G.U. 3 marzo 2004, n. 52)
Scienze nautiche o discipline nautiche	Matematica Fisica Ingegneria	Decreto Interministeriale 21 dicembre 1998 (G.U. 30 gennaio 1999, n. 24)
Scienze politiche	Giurisprudenza	Regio Decreto 31 agosto 1933, n. 1592 (Testo Unico delle leggi sull'istruzione superiore)
Scienze statistiche e attuariali	Economia e commercio Scienze politiche	Decreto Interministeriale 12 agosto 1991 (G.U. 10 settembre 1991, n. 212) Decreto Interministeriale 22 marzo 1993 (G.U. 16 novembre 1993, n. 269)
Scienze statistiche e demografiche	Economia e commercio Scienze politiche	Decreto Interministeriale 12 agosto 1991 (G.U. 10 settembre 1991, n. 212) Decreto Interministeriale 22 marzo 1993 (G.U. 16 novembre 1993, n. 269)
Scienze statistiche ed economiche	Economia e commercio Scienze politiche	Decreto Interministeriale 12 agosto 1991 (G.U. 10 settembre 1991, n. 212) Decreto Interministeriale 22 marzo 1993 (G.U. 16 novembre 1993, n. 269)
Sociologia	Economia e commercio Scienze politiche Economia e commercio	Legge 6 dicembre 1971, n. 1076 (G.U. 8 dicembre 1971, n. 319) Legge 15 ottobre 1982, n. 757 (G.U. 20 ottobre 1982, n. 282)
Statistica e informatica per l'azienda	Statistica	Decreto Interministeriale 11 maggio 2000 (G.U. 14 agosto 2000, n. 189)
Storia	Lettere	Decreto Interministeriale 26 aprile 1993 (G.U. 24 gennaio 1994, n. 18)
Storia e conservazione dei beni architettonici e ambientali	Architettura	Decreto Interministeriale 1° giugno 2000 (G.U. 14 agosto 2000, n. 189)

(Fonte: Ministero istruzione e università)

ALLEGATO 2

TITOLI DI PREFERENZA

D.P.R. 9 maggio 1994, n. 487 - Art. 5, commi 4 e 5

4. Le categorie di cittadini che nei pubblici concorsi hanno preferenza a parità di merito e a parità di titoli sono appresso elencate. A parità di merito i titoli di preferenza sono:

- 1) gli insigniti di medaglia al valor militare;
- 2) i mutilati ed invalidi di guerra ex combattenti;
- 3) i mutilati ed invalidi per fatto di guerra;
- 4) i mutilati ed invalidi per servizio nel settore pubblico e privato;
- 5) gli orfani di guerra;
- 6) gli orfani dei caduti per fatto di guerra;
- 7) gli orfani dei caduti per servizio nel settore pubblico e privato;
- 8) i feriti in combattimento;
- 9) gli insigniti di croce di guerra o di altra attestazione speciale di merito di guerra, nonché i capi di famiglia numerosa;
- 10) i figli dei mutilati e degli invalidi di guerra ex combattenti;
- 11) i figli dei mutilati e degli invalidi per fatto di guerra;
- 12) i figli dei mutilati e degli invalidi per servizio nel settore pubblico e privato;
- 13) i genitori vedovi non risposati, i coniugi non risposati e le sorelle ed i fratelli vedovi o non sposati dei caduti di guerra;
- 14) i genitori vedovi non risposati, i coniugi non risposati e le sorelle ed i fratelli vedovi o non sposati dei caduti per fatto di guerra;
- 15) i genitori vedovi non risposati, i coniugi non risposati e le sorelle ed i fratelli vedovi o non sposati dei caduti per servizio nel settore pubblico o privato;
- 16) coloro che abbiano prestato servizio militare come combattenti;
- 17) coloro che abbiano prestato lodevole servizio a qualunque titolo, per non meno di un anno nell'amministrazione che ha indetto il concorso;
- 18) i coniugati e i non coniugati con riguardo al numero dei figli a carico;
- 19) gli invalidi ed i mutilati civili;
- 20) militari volontari delle Forze armate congedati senza demerito al termine della ferma o rafferma;
- 20-bis) gli atleti che hanno intrattenuto rapporti di lavoro sportivo con i gruppi sportivi militari e dei corpi civili dello Stato.

5. A parità di merito e di titoli la preferenza è determinata:

- a) dal numero dei figli a carico, indipendentemente dal fatto che il candidato sia coniugato o meno;

- b) dall'aver prestato lodevole servizio nelle amministrazioni pubbliche;
- c) dalla maggiore età.

ALLEGATO 3

DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA

PARERE n. 66005 del 6 ottobre 2021

Parere in merito all'applicazione dell'articolo 52, comma 1-bis, del d.lgs. n. 165 del 2001, come modificato dal decreto-legge n. 80 del 2021, convertito con legge n. 113 del 2021.

Con la nota "omissis", acquisita in pari data con protocollo DFP "omissis", codesto Comune ha sottoposto all'attenzione dello scrivente Dipartimento un quesito volto ad ottenere chiarimenti sulla portata applicativa della disposizione in oggetto, con specifico riguardo alla parte riguardante la disciplina della progressione tra le aree.

In particolare, si chiede:

- di offrire elementi di dettaglio rispetto al comma 1-bis dell'art. 52 del d.lgs. n. 165 del 2001, che individua tra i criteri di valutazione posti a base della procedura comparativa per l'accesso all'area superiore anche i "titoli professionali e di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area";
 - se per l'accesso alla categoria D del comparto funzioni locali sia richiesto un titolo ulteriore rispetto alla laurea e alla laurea specialistica;
 - se, ove per la ridotta dimensione dell'ente i requisiti per la partecipazione alle procedure comparative in esame siano posseduti da un solo dipendente, sia possibile attivare l'istituto in questione pur in assenza di effettiva comparazione.
- Poiché i quesiti posti investono l'applicazione di istituti di recente introduzione, pare il caso di svolgere preliminarmente alcune considerazioni di carattere generale utili a delineare soluzioni aderenti allo scopo perseguito dal legislatore con la novella del comma 1-bis dell'articolo 52 indicata in oggetto.

Nel quadro degli interventi in materia di pubblico impiego definiti dal decreto, la norma in esame concorre con le altre misure ivi previste ad assicurare il rafforzamento della capacità funzionale delle pubbliche amministrazioni, non solo per l'attuazione del PNRR, ma in termini complessivi di sistema.

Nel suo insieme, infatti, la previsione normativa è volta a delineare una disciplina idonea a valorizzare le professionalità interne alla pubblica amministrazione, senza rinunciare al rigore che necessariamente deve connotare uno sviluppo di carriera.

Volontà del legislatore è, quindi, quella di ancorare il percorso di crescita per gli interni all'amministrazione ad una serie di parametri rappresentativi del possesso di un livello professionale la cui adeguatezza, in assenza del meccanismo concorsuale, viene assicurata attraverso l'individuazione di una serie di requisiti, anche superiori a quelli richiesti per l'accesso dall'esterno, che rendono attivabile il percorso di sviluppo professionale delineato dalla norma.

Laddove, infatti, nella formulazione precedente della norma, il passaggio tra le aree poteva avvenire solo mediante concorso pubblico usufruendo di un'apposita riserva di posti per il personale interno in possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno, nel testo attuale viene prefigurata una procedura comparativa basata sui parametri di seguito riportati:

- valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio;
- assenza di provvedimenti disciplinari;

- possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno;
- numero e tipologia degli incarichi rivestiti.

Appare chiaro, alla luce del quadro delineato, l'intento del legislatore di valorizzare gli elementi maggiormente qualificanti che connotano l'exkursus professionale, formativo e comportamentale del dipendente, al fine di rendere esplicito che il ricorso alla procedura comparativa in luogo di quella concorsuale è idonea e parimenti efficace nell'assicurare che la progressione di area e/o categoria o qualifica avvenga a beneficio dei più capaci e meritevoli.

A tal fine deve riscontrarsi che - a fronte di parametri oggettivi validi per ogni amministrazione quali la valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni di servizio e l'assenza di provvedimenti disciplinari - il legislatore ne ha previsti altri - quali il numero e la tipologia degli incarichi rivestiti e il possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso dall'esterno - la cui ampiezza trova giustificazione nel rango della fonte ordinamentale, destinata a trovare applicazione per la generalità delle amministrazioni e per tutti gli ordinamenti professionali, all'interno dei quali diventa praticabile una sua più puntuale definizione.

In buona sostanza, l'obbligata previsione legislativa di "fattispecie aperte" comporta la necessità che, per l'applicazione in concreto del comma 1-bis dell'art. 52, non si possa prescindere dalla specifica realtà organizzativa dell'ente e dalle esigenze professionali individuate al suo interno, in stretta connessione con le attività svolte e sulla base della programmazione dei potenziali fabbisogni professionali.

Da quanto detto discende che, in sede applicativa, le stesse amministrazioni precedenti potranno programmare il ricorso alla procedura comparativa per la copertura di più elevati fabbisogni professionali adattandola alle proprie esigenze, ossia declinando in autonomia con propri atti i titoli e le competenze professionali (a titolo esemplificativo il possesso di abilitazioni professionali non richieste ai fini dell'accesso) nonché i titoli di studio ulteriori rispetto a quelli validi per l'accesso all'area dall'esterno (lauree, master, specializzazioni, dottorati di ricerca, corsi con esame finale) ritenuti maggiormente utili - per l'attinenza con le posizioni da coprire previste dall'ordinamento professionale vigente al proprio interno, sulla base del contratto collettivo di riferimento e con le attività istituzionali affidate - ai fini del superamento della procedura comparativa e funzionali al miglioramento dell'efficienza dell'amministrazione, assegnando - ove possibile - anche il relativo punteggio.

Da quanto detto si desume che, anche per le procedure comparative di accesso alla categoria D, l'Ente potrà richiedere il possesso di titoli ulteriori rispetto a quelli di accesso previsti in generale dalla contrattazione collettiva purché individuati nell'ambito di un impianto logico-sistematico quale quello sopra descritto.

Per quanto riguarda, poi, il quesito riferito alla possibilità che si abbia un unico candidato nelle procedure in esame a causa delle ridotte dimensioni dell'Ente, si è dell'avviso che una circostanza organizzativa di carattere oggettivo non possa comportare, di per sé, la disapplicazione di una previsione normativa finalizzata a valorizzare il personale interno e che non contempla in tal senso limitazioni.

In assenza di espresse indicazioni in proposito da parte del legislatore, si è quindi dell'avviso che le amministrazioni anche in tali situazioni potranno dare applicazione alla norma alla luce di quanto sopra descritto, tenendo presente che la puntuale declinazione a monte dei criteri di valutazione di titoli di studio e di

servizio in relazione alle proprie esigenze organizzative e ai propri fabbisogni professionali potrà garantire, in sede applicativa, l'effettività del processo selettivo anche nei casi di potenziale unico candidato. Del resto, una diversa conclusione perseguita in via interpretativa, in assenza di espresse previsioni normative volte ad escludere per tale ipotesi lo svolgimento di procedure comparative prefigurando strumenti compensativi, determinerebbe un effetto contrario allo spirito della norma e ingiustificatamente discriminatorio.

ALLEGATO 4

DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA

PARERE n. 103321 del 24 marzo 2022

Quesito in ordine alla interpretazione delle disposizioni dettate in materia di mobilità volontaria dei dipendenti pubblici dagli articoli 30 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e 3 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021, n. 113.

Si fa riferimento alla nota prot. n. 0370318/2021 del 23/11/2021, acquisita al prot. n. DFP-0078225-A-23/11/2021, con cui codesta Amministrazione comunale ha posto il quesito in oggetto, chiedendo allo Scrivente di esprimere un parere in ordine all'interpretazione delle disposizioni introdotte dell'articolo 3 del decreto-legge 80/2021, come convertito dalla legge 113/2021, che ai commi 7 e 7-bis hanno modificato l'articolo 30 del d.lgs. 165/2001 sul passaggio diretto di personale ad altra amministrazione (c.d. mobilità "volontaria" o "concordata") e, al comma 7-ter, hanno confermato per i dipendenti neo assunti presso gli enti locali l'obbligo di permanenza nella sede di prima assegnazione per almeno cinque anni.

Più in particolare, con la nota in riferimento si chiede di chiarire se le formule generiche utilizzate dal Legislatore per definire la costituzione del rapporto di lavoro ("assunzione" ed "assegnazione"), valgano a limitare la mobilità in uscita non solo per il personale assunto a seguito di svolgimento di procedura concorsuale, ma anche per quello assunto all'esito di procedura di mobilità volontaria o obbligatoria e, in secondo luogo, di voler chiarire se le limitazioni temporali previste per il personale degli enti locali si applichino indistintamente a tutte le forme di mobilità volontaria o se, invece, possano essere derogate nel caso della cosiddetta mobilità per interscambio in cui, mediante percorsi di mobilità incrociati, due dipendenti di pari categoria e profilo professionale si trasferiscono l'uno al posto dell'altro, con l'assenso delle due amministrazioni interessate.

Si espongono al riguardo le seguenti considerazioni.

La questione da dirimere sembrerebbe quella dell'apparente antinomia tra il disposto dell'articolo 30, comma 1, secondo periodo, del d.lgs. 165/2001 e quello del succitato articolo 3, comma 7-ter, del decreto-legge 80/2021 ossia tra l'espressione richiesta del previo assenso da parte dell'amministrazione di appartenenza per il passaggio diretto ad altra amministrazione, nel caso in cui si tratti di personale assunto da meno di tre anni, ovvero, argomentandosi *a contrario*, tra la possibilità, ora offerta al dipendente con almeno tre anni di anzianità di servizio, di avvalersi del medesimo istituto del passaggio diretto ad altra amministrazione prescindendo dall'assenso dell'amministrazione di appartenenza (sempre che non si tratti di ente locale con meno di 100 dipendenti o delle aziende e degli enti del servizio sanitario nazionale), e l'obbligo riaffermato per i dipendenti degli enti locali di permanenza minima di cinque anni, in caso di prima assegnazione.

Come anticipato, l'antinomia è solo apparente, poiché le disposizioni sopra richiamate, pur se contestualmente introdotte in sede di conversione del decreto-legge 80/2021, operano su piani distinti e diversi.

L'eliminazione infatti, a determinate condizioni, dell'assenso da parte

dell'amministrazione di appartenenza per l'attuazione del passaggio diretto del dipendente ad altra amministrazione costituisce, in coerenza con gli accordi assunti in sede europea, una delle misure di semplificazione e di incentivazione dei trasferimenti di personale in mobilità, secondo modalità ordinarie e più complete rispetto a quelle introdotte in via sperimentale dallo stesso articolo 30 del d.lgs. 165/2001 (al comma 1, settimo periodo), mentre l'obbligo quinquennale di permanenza nella sede di prima destinazione per i vincitori dei concorsi, che esiste da tempo nell'ordinamento generale del lavoro pubblico (art. 35, comma 5-bis, d.lgs. 165/2001) e, come rilevato nella nota in riferimento, anche in quello settoriale del personale degli enti locali (art. 3, comma 5-septies del decreto-legge 14 giugno 2014, n. 90, convertito con modificazioni dalla legge 11 agosto 2014, n. 114), assicura che l'allocazione dei neo assunti sia effettivamente rispondente alle esigenze organizzative e funzionali che hanno determinato la rilevazione del fabbisogno professionale da parte dell'amministrazione e la conseguente attivazione delle procedure di reclutamento, con il correlato impegno di risorse finanziarie, per soddisfarlo.

Dalla *ratio* della norma, dianzi enucleata, si evince che l'obbligo di permanenza nelle sedi di prima destinazione non ha ragione di operare qualora l'amministrazione rilevi, in un'ottica di ottimizzazione delle risorse, che una diversa allocazione e distribuzione del personale sia maggiormente rispondente alle proprie esigenze organizzative e funzionali. In ragione di ciò, è evidente che l'ambito di applicazione della norma in esame non può in alcun modo riflettersi nell'imposizione di vincoli paralizzanti per l'amministrazione che ne impediscano o limitino scelte, assunte assicurando trasparenza e uniformità di trattamento, che siano finalizzate al perseguimento della maggiore efficienza.

A ben guardare, depone in questo senso anche il disposto del più volte citato articolo 3, comma 7-ter, del decreto-legge 80/2021, nella parte in cui, dopo aver riaffermato che *“Per gli enti locali, in caso di prima assegnazione, la permanenza minima del personale è di cinque anni”* aggiunge che *“in ogni caso, la cessione del personale può essere differita, a discrezione dell'amministrazione cedente, fino all'effettiva assunzione del personale assunto a copertura dei posti vacanti e comunque per un periodo non superiore a trenta giorni successivi a tale assunzione, ove sia ritenuto necessario il previo svolgimento di un periodo di affiancamento”*. Ciò sta a significare che la corretta interpretazione della norma esclude che, come rilevato, da essa possa inferirsi l'esistenza di vincoli automatici e paralizzanti per l'amministrazione sia durante sia dopo il periodo di permanenza del personale nella sede di prima destinazione.

Le suesposte considerazioni assorbono i restanti quesiti inerenti il chiarimento delle formule utilizzate dal Legislatore e l'applicazione delle disposizioni in esame alla cosiddetta mobilità per interscambio.