



LE NOVITA' IN MATERIA DI GESTIONE DEL PERSONALE ALLA LUCE DELLA NORMATIVA SULL'ATTUAZIONE DEL PNRR

SCHEDA RAGIONATA

di Vito Antonio Bonanno



14 ottobre 2021

RECLUTAMENTO

1. RECLUTAMENTO SPECIALE PER ATTUAZIONE PNRR (art. 1, commi 1, 2, 3 4., 5, 6 ecc...) diretta titolarità di attuazione (vedi DL 77/2021);

3 tipologie di reclutamento:

- a) assunzioni a TD (con fondi a imputare al QTE del progetto):
 - a. in deroga al limite di 36 mesi, fino al 21.12.2026, con fondi a carico del PNRR e in deroga ai limiti dell'art. 9, comma 28 DL 78/2010, e alla dotazione organica (il personale assunto a termine acquisisce titolo per riserva posti fino al 40% per assunzioni a T.I.);
 - b. selezione con sola prova scritta e valutazione titoli; applicazione dell'art. 10 del d.l. 44/2021 (semplificate e digitali)
 - c. a parità di punteggio è preferito il candidato più giovane;
- b) mediante utilizzo di graduatorie vigenti **anche** di concorsi a TD (comma 14)
- c) attingendo agli elenchi istituiti da parte della Funzione Pubblica, previo svolgimento di procedure idoneative

Per tali assunzioni si deroga all'applicazione dell'art. 34, comma 6 e 34-bis del DLGS 165/2001 (cfr.comma 14.bis)

2. SPECIALI MODALITA' DI RECLUTAMENTO A TEMPO DETERMINATO ANCHE PER AMMINISTRAZIONI NON INTERESSATE ALL'ATTUAZIONE DEL PNRR (art. 1, comma 4.bis)

Le modalità semplificate di assunzione a tempo determinato di cui al comma 4 (prova scritta e titoli) si applicano anche alle amministrazioni non interessate dall'attuazione del PNRR (NON C'E' TERMINE e LA PREVISIONE E' SGANCIATA DALLA DURATA DEL PERIODO DI EMERGENZA)

3. RADDOPPIO PERCENTUALI ASSUNZIONALI PREVISTE DALL'ART. 19, COMMA 6 DLGS 165/2001 (fino al 31.12.2026)

Per copertura posizioni dirigenziali vacanti relative a compiti STRETTAMENTE E DIRETTAMENTE funzionali all'attuazione del PNRR

SI APPLICA AL 110 TUEL ? NO Vedi Corte Conti Abruzzo 5/2021, Lazio 85/2018 (cfr. art 19 dlgs 81/2015 e art 50 CCNL 21.5.2021)

4. ART. 3 comma 4.bis D.L. 80/2021

Sostituzione prove scritte con prove orali per i DSA (soggetti con disturbi specifici di apprendimento) o utilizzare strumenti compensativi speciali, nonchè prolungamento dei tempi .

Clausole del bando a pena di nullità del concorso- RINVIO A DM interministeriale funzione pubblica e lavoro (da emanare entro il 6 novembre)

5. ART 1, comma 3-bis

Proroga al 31.12.2022 del termine per la stabilizzazione ex Madia (art. 3, commi 3 quater e 3 quinquies consentono proroga contratti con i precari nei comuni siciliani in dissesto e predissesto fino al 31.12.2022).

6. ART.1 COMMA 14.ter DL 80/2021

Proroga termine per mobilità volontaria facoltativa al 31.12.2024

7. ART. 3 COMMA 7-QUINQUIES D.L. 80/2021

La domanda di mobilità deve essere presentata entro 15 giorni dalla pubblicazione del bando sul portale del reclutamento (art. 1, comma 17 bis del DL 80/2021) ed in modalità telematica (art. 1, commi 247 e 249 d.l. 34/2020).

MOBILITA (art. 3, commi 7, 7,bis e 7.ter)'

E' cessione del contratto?

Vedi 30 comma 5 quinquies (parere FP 21.4.2021) + art 35, comma 1 (l'assunzione avviene con contratto).

NOVITA'

Il **previo assenso** dell'amministrazione di appartenenza, che prima era la regola inderogabile, è richiesto SOLO in questi casi:

1. quando si tratti di posizioni dichiarate motivatamente infungibili (da chi? Quando? Dove? Connessioni con il Ptpc);
2. quando si tratta di personale assunto da meno di 3 anni; (possibile lettura del comma 7-ter: per gli enti locali "5 anni");
3. quando la fuoriuscita per mobilità determini una carenza nella qualifica corrispondente a quella del richiedente superiore a determinate percentuali:
 - a) 20% in enti con più di 500 dipendenti (totale o solo TI?);
 - b) 10% in enti da 251 a 500 dipendenti (negli enti locali *da calcolare sull'intera dotazione organica: COMMA 1.1*)
 - c) 5% in enti con più di 100 dipendenti e fino a 250 dipendenti (negli enti locali *da calcolare sull'intera dotazione organica COMMA 1.1*)

Tuttavia, è ammesso il differimento di 60 giorni dal ricevimento dell'istanza di passaggio diretto, per esigenze organizzative. NORMA SPECIALE PER ENTI LOCALI: comma 7-ter: differimento fino a nuova assunzione o non oltre 30 giorni da tale assunzione ove sia ritenuto necessario u periodo di affiancamento.

PROBLEMI

1. **Enti locali fino a 100 dipendenti a T.I..** Il comma 1,1, dice che le disposizioni di cui al comma 1 non si applicano;
2. **Per gli enti locali:** permanenza minima di 5 anni, in caso di prima assegnazione (comma 7-ter)
Si veda art 3, comma 5 septies DL 90/2014 (introdotto da DL 4/2019) " I vincitori di concorso banditi dagli enti locali, *sono tenuti a permanere nella sede di prima destinazione per un periodo di 5 anni*"

SELEZIONI UNICHE (art. 3 BIS)

DOPPIO LIVELLO: Elenchi di idonei + concorso semplificato previo interpelllo

Subordinatamente a utilizzo proprie graduatorie, anche per posti di nuova istituzione nel Ptpf art. 17, comma 1 bis DL 162/2019 (art. 1, comma 147 L 190/2009: dal 2018 validità 3 anni; dal 2020 validità 2 anni: dubbio sulla applicabilità enti locali: Corte conti Sardegna 85/2020 dice NO, resta termine speciale di 3 anni previsto da art. 91, comma 4 TUEL)

ALLEGGERIMENTO VINCOLI ASSUNZIONALI PERSONALE TD (art. 3 TER)

PNRR, protezione civile, polizia locale, istruzione pubblica e servizi sociali

PROGRESSIONE VERTICALE

1. **Art. 62 d.lgs. 150/2009**, introduce comma **1 bis** dell'art. 52 del d.lgs 165/2001:

principio del concorso pubblico, **salvo riserva** del 50% (max) dei posti al personale interno in possesso del titolo di studio valido per l'accesso dall'esterno. (valutazione positiva per almeno 3 anni è titolo rilevante per l'attribuzione dei posti riservati)

2. **Art. 22, comma 15, del d.lg 75/2017** (modificato da art 1, comma 1.ter d.l. 162/2019) *disciplina speciale temporanea triennio 2020-2022*

procedure selettive per la progressione tra le aree **riservate** al personale di ruolo nel limite del **30% dei posti previsti dal Ptpf** per assunzioni nella categoria (per fare 1 progressione occorre programmare l'assunzione di 4 dipendenti nella medesima categoria) Corte Conti, CAMPANIA 103/2019, PUGLIA 71/2019, BASILICATA 38/2020

La progressione erode per intero importo la capacità assunzionale (è nuova assunzione), sebbene l'aumento sull'aggregato *spesa di personale* sia pari alla sola differenza stipendiale. CAMPANIA 140/2018

E' FACOLTA', e viene attivata al fine di valorizzare professionalità interne (art. 24, comma 2 d.lgs 150/2009 riserva di posti nei concorsi)

prove selettive finalizzate ad accertare la capacità di applicare nozioni teoriche per la soluzione di casi concreti

Occorre regolamentare lo svolgimento delle prove e i criteri di valutazione delle qualità culturali e professionali e dei titoli in base alle attività svolte e ai risultati conseguiti (fasce di merito)

3. **Art. 3 comma 1**, D.l. 80/2021 (riscrive il comma 1.bis dell'art. 52 del d.lgs. 165/2001)

Fatta salva una riserva del 50% delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni tra le aree e, negli enti locali, fra qualifiche diverse, avvengono tramite **procedura comparativa interamente riservata**, basata su:

- a) Valutazione positiva negli ultimi 3 anni;
- b) Assenza di provvedimenti disciplinari;
- c) Possesso di titoli e *competenze professionali*,
- d) titoli di studio ulteriori a quelli previsti per l'accesso dall'esterno
- e) Numero e tipologia degli incarichi rivestiti (es. titolarità di incarichi di PO)

N.B. Le nuove progressioni di carriera si svolgono senza prove d'esame

QUESTIONI:

a. E' obbligo o **facoltà** la nuova procedura comparativa?

(vedi art. 24, comma 2 dlgs 150/2009)

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

b. La norma è immediatamente operativa?

Si, non occorre attendere i nuovi CCNL che potranno prevedere tabelle di corrispondenza tra vecchi e nuovi inquadramenti, valorizzando l'esperienza almeno quinquennale, ed in deroga anche al possesso del titolo di studio previsto per l'accesso dall'esterno.

c. Occorre un regolamento?

SI, per disciplinare i titoli di studio previsti per l'accesso dall'esterno (soprattutto con riguardo alle cat. D, ovvero alla richiesta di abilitazione professione o titoli universitari di II livello per particolari profili), le modalità di svolgimento della procedura comparativa (_esempio, si può prevedere un colloquio per approfondire le esperienze professionali e formative indicate dal candidato), i punteggi da assegnare ai vari fattori di valutazione, i criteri di preferenza a parità di punteggio complessivo. **NB. La graduatoria non è soggetta a scorrimento.**

PTPC soprattutto per requisito indicato alla superiore lett. c).

4. **Art. 3, comma 3** del d.l. 80/2021 (che inserisce **comma 1-ter** art 28 d.lgs. 165/2001)

Introduzione della progressione per l'accesso alla qualifica dirigenziale, nei limiti del 30% dei posti residui fatta salva la riserva di posti destinata al corso concorso SNA (non inferiore al 50%). Attraverso una prova selettiva, gestita dalla SNA , prova scritta e orale di carattere esperienziale oltre valutazione (titoli, esperienza, possesso dottorato). Il 15% è riservato ai titolari di incarico dirigenziale a termine.

PROGRESSIONE ORIZZONTALE

(differenziale stipendiale di professionalità)

Strumento per premiare in modo selettivo, all'interno di ciascuna categoria, i lavoratori più meritevoli, con l'obiettivo del miglioramento dell'efficienza ed efficacia dei servizi

ART 23 D.LGS. 150/2009

1. Le amministrazioni pubbliche riconoscono selettivamente le progressioni economiche di cui all'articolo 52, comma 1-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, **((...)) sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi** di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili.

2. Le progressioni economiche sono attribuite **in modo selettivo**, ad una **quota limitata di dipendenti**, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.

Art. 16 CCNL 21.5.2018:

LE PEO sono attribuite in relazione alle **risultanze della valutazione della performance del triennio che precede** l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto EVENTUALMENTE anche dell'**esperienza** (**no** anzianità di servizio: ma giudizio e valutazione su sviluppo e miglioamento della capacità di svolgere le mansioni) maturata e delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi

Cass. sez. Lav. 7.12.2020, n.27932

ARAN CFL 96

ART. 3, comma 1 del D.l. 80/2021 (che modifica il comma 1 bis dell'art. 52 d.lgs 165/2001)

Inquadramento in almeno 3 aree + una ulteriore area per personal di elevata qualificazione

PEO , con modalità stabilite dalla contrattazione collettiva, in funzione di capacità culturali e professionali, esperienza maturata, secondo principi di selettività, in funzione della qualità dell'attività e dei risultati conseguiti , attraverso l'attribuzione di fasce di merito.

DURATA DEGLI INCARICHI DI CUI ALL'ART. 110, comma 1 TUEL

PRINCIPI DI DIRITTO AFFERMATI DA CASS. SEZ. LAV. 5.5.2017, n. 1015

1) nell'ambito del lavoro alle dipendenze delle Pubbliche Amministrazioni, con riguardo agli incarichi dirigenziali, sulla base alla giurisprudenza della Corte costituzionale affermatasi a partire dalle sentenze n. 103 e n. 104 del 2007 e ormai consolidata, le uniche ipotesi in cui l'applicazione dello "spoils system" può essere ritenuta coerente con i principi costituzionali di cui all'art. 97 Cost., sono quelle nelle quali si riscontrano i requisiti della "apicalità" dell'incarico nonché della "fiduciarità" della scelta del soggetto da nominare, con la ulteriore specificazione che la "fiduciarità", per legittimare l'applicazione del suindicato meccanismo, deve essere intesa come preventiva valutazione soggettiva di consonanza politica e personale con il titolare dell'organo politico, che di volta in volta viene in considerazione come nominante. Pertanto, il meccanismo non è applicabile in caso di incarico di tipo tecnico - professionale che non comporta il compito di collaborare direttamente al processo di formazione dell'indirizzo politico, ma soltanto lo svolgimento di funzioni gestionali e di esecuzione rispetto agli indirizzi deliberati dagli organi di governo dell'Ente di riferimento. In questo caso, infatti, la "fiduciarità" della scelta del soggetto da nominare non si configura come preventiva valutazione soggettiva di consonanza politica e personale con il titolare dell'organo politico nominante (vedi, da ultimo: Corte cost. sentenza n. 269 del 2016);

2) l'interpretazione costituzionalmente orientata al rispetto dell'art. 97 Cost., come inteso dalla consolidata giurisprudenza costituzionale in materia di "spoils system", del combinato disposto del D.Lgs. n. 267 del 2000, art. 51 e art. 110, comma 3,

primo periodo, e comma 4, con il D.Lgs. n. 165 del 2001, art. 19, porta ad escludere che un incarico di tipo tecnico-professionale, che non implica il compito di collaborare direttamente al processo di formazione dell'indirizzo politico dell'Ente di riferimento (nella specie: Comune), che sia stato affidato dal Sindaco di un Comune, con un contratto prevedente la coincidenza del termine finale del rapporto con "lo scadere del mandato elettorale del Sindaco", possa essere oggetto di anticipata cessazione da parte del Comune stesso a causa della morte improvvisa del Sindaco persona fisica nominante, sull'assunto del "carattere fiduciario" dell'incarico medesimo.

Termine minimo 3 anni, ex art. 19, comma 6 TUPI (Cass. sez. lav. N. 478/2014);
conf. Cass. Sez. Lav. 21482/2020