
Pasquale Monea
Segretario Generale Città
Metropolitana di Firenze.
Cultore UNIFI Diritto
Amm. e Diritto del lavoro.





La valorizzazione del personale tra norme, contratto collettivo e vincoli di bilancio. Il punto sulle recenti novità in materia di personale degli enti territoriali dal d.l. n. 44/2023.

**Campobasso
27 NOVEMBRE
2023**

**“Rapporti”
tra legge e
contratto
collettivo
nel quale
trova
spazio il
CCDI;**

21/12/2023

Pasquale Monea

PREMESSE GENERALI SUL PUBBLICO IMPIEGO

“RAPPORTI” TRA LEGGE E CONTRATTO NEL QUALE TROVA SPAZIO IL CCNL

- Il rapporto tra legge e l'autonomia collettiva ha rappresentato nel tempo quella che viene definita la matrice “pubblicistica” o “privatistica” della materia.**

SEGUE...

- Con la **riforma introdotta nel 2017** il regime delle fonti del rapporto di lavoro pubblico subisce una profonda revisione e nella nuova formulazione **le fonti che disciplinano il rapporto di lavoro con la p.a. si articolano su di un duplice livello: quello normativo , occupato dalla disciplina comune contenuta nel codice civile e nelle leggi sul lavoro subordinato e da alcune norme speciali la cui applicazione è limitata ai lavoratori pubblici, e quello contrattuale , di cui sono protagonisti il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, la contrattazione integrativa a livello di singola amministrazione e, infine, i contratti individuali .**

ART. 2, COMMA 2, D.LGS. N. 165/2001

- Con art. 2, comma 2, D.Lgs. n. 165/2001 in **tema di fonti:** le disposizioni normative, regolamentari e statutarie possono essere **derogate nelle materie affidate all'autonomia collettiva da successivi contratti collettivi.**
- La **deroga**, però, può essere attivata **entro certi limiti:**
 - a) nelle materie affidate alla contrattazione collettiva ai sensi dell'articolo 40, comma 1;
 - b) nel rispetto dei principi stabiliti dallo stesso decreto;
 - c) a livello «nazionale» (mal celando la consueta diffidenza del legislatore, anche se non del tutto infondata rispetto alla prassi negoziale, nei confronti della contrattazione integrativa).

IL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO NEL PUBBLICO IMPIEGO TRA LIMITI E POTERI

CORTE DI CASSAZIONE SEZ. LAV. 6 LUGLIO 2022, N. 21316

Nell'impiego pubblico contrattualizzato, la contrattazione integrativa a livello aziendale non può riconoscere ai dipendenti un trattamento economico ulteriore che non sia previsto dalla contrattazione collettiva nazionale, dovendo svolgersi nelle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti da quest'ultima, unica abilitata in materia; ne consegue che le clausole dei contratti collettivi integrativi che riconoscono un trattamento economico di migliore favore rispetto a quello contemplato in materia da un contratto collettivo nazionale sono nulle per violazione dell'art. 1419, comma 2, c.c.

- La contrattazione collettiva nel pubblico impiego privatizzato.
- Il contratto di comparto **come fulcro** del sistema.
- Il contratto collettivo di secondo livello.
- La nullità delle clausole difformi: un *unicum* nel diritto sindacale italiano.
–Tendenze giurisprudenziali.
- Il danno da contrattazione integrativa illegittima: note conclusive.

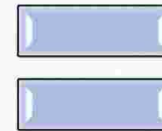
IL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO NEL PUBBLICO IMPIEGO TRA LIMITI E POTERI (CORTE DI CASSAZIONE SEZ. LAV. 6 LUGLIO 2022, N. 21316).

- La contrattazione collettiva nel pubblico impiego presenta notevoli discrepanze rispetto al settore privato, che è possibile mettere in luce anche per meglio comprendere il ragionamento sviluppato dalla Corte di Cassazione. **La principale differenza è data dal fatto che il riconoscimento della libertà sindacale ex art. 39, c. 1 Cost. dev'essere controbilanciato dai principi di cui all'art. 97, c. 1 e c. 2.**
- Ambito privatistico le concessioni economiche dipendono in buona sostanza dall'andamento generale del mercato, le p.a. devono per contro **attenersi a determinati vincoli di spesa.** Inoltre, il contratto collettivo deve garantire ai dipendenti pubblici condizioni omogenee di trattamento ex art. 45, c. 2, d.lgs. n. 165/2001, le uniche idonee ad assicurare «il buon andamento e l'imparzialità dell'amministrazione». Da qui l'esigenza di una minuziosa regolamentazione di tutti gli aspetti dell'attività contrattuale, fattore per contro assente nel settore privato.
- la contrattazione pubblica, impegnando denaro collettivo ed incontrando severi vincoli di spesa, non potrà mai caratterizzarsi per quella semplicità ed informalità che contraddistingue il settore privato, così come non potrà sfuggire al controllo giurisdizionale della Corte dei conti, attivabile, *ex post*, in caso di violazione delle norme legislative o contrattuali poste a salvaguardia del corretto impiego delle risorse pubbliche e del contenimento della relativa spesa.

Legalità
imparzialità
buona
amm.ne
Equilibrio di
bilancio
Sostenibilità
indebitament



Art. 97 Cost
Art. 81
Art. 117
Art. 119.



Limiti
esterni
all'attività
discreziona
le

IL CONTRATTO DI COMPARTO COME FULCRO DEL SISTEMA

- Ogni trattamento economico – fondamentale ed accessorio – deve essere previsto dal contratto collettivo (art. 2, c. 3, terzo periodo e art. 45, c. 1). Inoltre, il datore di lavoro pubblico deve garantire ai propri dipendenti trattamenti economici non inferiori a quelli stabiliti dai rispettivi contratti collettivi, assicurando la parità di trattamento contrattuale, pur senza poter prevedere, nel contratto individuale, alcun trattamento differente o determinato in via unilaterale, neppure *in melius*, se non contemplato dai contratti collettivi (art. 45, c. 2).
- La competenza esclusiva della contrattazione collettiva in materia di trattamento economico risulta altresì confermata **dall'art. 2, c. 3, quarto periodo**, ai sensi del quale le disposizioni di legge, regolamenti o atti amministrativi che attribuiscono incrementi retributivi non previsti da contratti collettivi cessano di avere efficacia a decorrere dall'entrata in vigore del relativo rinnovo contrattuale.

LA RISERVA DELLA CONTRATTAZIONE

- La riserva è stata avvalorata sia dalla Corte costituzionale sia dalla riforma Brunetta del 2009, che attraverso il rimando agli artt. 40, commi 3 *ter* e 3 *quater*, nonché 47 *bis*, c. 1, ha consentito solamente eccezioni circoscritte.
- Una simile rigidità sistemica trova la sua *ratio* nelle peculiarità relative alla natura pubblica del datore di lavoro, da un lato, assoggettato a vincoli strutturali di conformazione al pubblico interesse e di compatibilità finanziaria delle risorse 15, e, dall'altro, sottoposto ad inequivocabili limiti nella determinazione del trattamento economico spettante al personale, posto che detta voce di spesa deve essere «evidente, certa e prevedibile nella evoluzione» (art. 8), con il risultato che il trattamento economico può essere solamente quello definito dai contratti collettivi (art. 45, c. 1 e 2), la cui stipulazione deve rispettare un'inflexibile procedura di determinazione degli oneri finanziari conseguenti (art. 47).

IL CONTRATTO COLLETTIVO DI SECONDO LIVELLO

- Al secondo livello, corrispondente alla singola p.a. o alla singola unità amministrativa, si collocano i contratti decentrati, finalizzati a favorire recuperi di efficienza e di competitività della p.a., avvalorando l'operato delle singole amministrazioni.
- La contrattazione integrativa si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti nazionali, nonché tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono (art. 40, c. 3 *bis*). Pertanto la «cifra» di decentramento negoziale dipende dalle scelte adottate in sede nazionale.
- Alla contrattazione nazionale spetta altresì il compito di individuare i criteri e i limiti finanziari entro i quali si deve svolgere la contrattazione integrativa (art. 40, c. 3 *quinquies*, primo periodo).

IL CONTRATTO COLLETTIVO DI SECONDO LIVELLO: LIMITI

- In particolare poi, come efficacemente chiarito da **Corte di Cassazione sez. lav. 6 luglio 2022, n. 21316**, la contrattazione di secondo livello soggiace a tre principali limiti:
 1. l'art. 7, c. 5 del Testo unico, ai sensi del quale «le amministrazioni pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese»;
 2. attenersi ai vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione;
 3. assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance, ai sensi dell'art. 45, c. 3.

LA NULLITÀ DELLE CLAUSOLE DIFFORMI: UN UNICUM NEL DIRITTO SINDACALE ITALIANO

- Un rafforzamento del sistema dei rapporti gerarchici fra c.c.n.l. e Ccdi si evince dagli artt. 40 *bis* e 40, c. 3 *quinquies*, da cui si ricava che, qualora dai contratti integrativi derivino costi incompatibili con i vincoli di bilancio delle amministrazioni, nonché in generale nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalla legge, le relative clausole sono nulle, non possono essere applicate e devono essere sostituite ai sensi degli artt. 1339 e 1419, c. 2, c.c.
- Da tale regola è possibile percepire un'ulteriore differenza rispetto al settore privato.
- In quest'ultimo, infatti, da una parte, la nullità è funzionale alla risoluzione del solo contrasto tra disposizioni inderogabili di legge e disposizioni del contratto collettivo, e, dall'altra, il meccanismo di eterointegrazione dell'assetto negoziale di cui all'art. 1339 c.c. scatta unicamente con riferimento alla sostituzione delle clausole difforme introdotte dalle parti sociali, e dunque mediante il loro adattamento alla disciplina minima prevista dalla legge.



21/12/2023

Pasquale Monea

RECENTI **DISPOSIZIO** **NI**

INCARICHI A PENSIONATI

- Tali deroghe sono fissate talvolta dal legislatore o da provvedimenti aventi forza di legge, come:
 - ✓ il dl n. 105/2023 per i capi di gabinetto anche negli enti locali;
 - ✓ il dpr n. 82/2023 per gli incarichi di componente le commissioni di concorso entro i 3 anni successivi alla cessazione;
 - ✓ il dl n. 36/2022 per gli incarichi di supporto al RUP per l'attuazione del PNRR.
- In altri casi sono fissati in via interpretativa sia dalle sezioni di controllo della Corte dei Conti, per gli incarichi di formazione al personale neo assunto e per quelli in organi di garanzia, sia dalla Funzione Pubblica, per gli incarichi di componente organismi di valutazione, di revisore dei conti, di commissario di enti locali.

LE DEROGHE LEGISLATIVE

- Per l'articolo 11, comma 3, della legge di conversione del d.l. n. 105/2023 i **pensionati possono essere nominati capi di gabinetto** degli organi di governo. E' stato subito chiarito, a scanso di ogni equivoco, nella nota dell'ufficio legislativo del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 938 dello scorso 11 ottobre, che risponde ad un quesito posto dall'Anci, che questa disposizione si applica negli enti locali ai capi di gabinetto dei sindaci.
- Tale nota ci dice che si deve pervenire a questa conclusione in quanto l'articolo 18 ter del d.l. n. 162/2019, interpretando in modo autentico le regole dettate dall'articolo 90 del d.lgs. n. 267/2000, che ricordiamo essere la disposizione che prevede la possibilità di dare vita ad uffici di staff degli organi politici negli enti locali, ha chiarito che le assunzioni di personale negli stessi ha un carattere pienamente fiduciario, quindi basato sulla scelta "intuitu personae". Da qui si deve trarre la conclusione che tali rapporti sono del tutto analoghi a quelli previsti dall'articolo 14 del d.lgs. n. 165/2001, cioè gli uffici di diretta collaborazione con i ministri. All'interno di essi, per individuare gli organi di vertice, si deve tenere conto che comunque vi è il divieto di svolgere compiti gestionali, anche nel caso di trattamento economico commisurato a quello dei dirigenti.

COMPONENTI COMMISSIONE CONCORSO

- Sulla base delle previsioni dettate dall'articolo 1, comma 1, lettera i), del DPR n. 82/2023, che sostituisce l'articolo 9, comma 9, del DPR n. 487/1994, viene prevista la possibilità di operare la scelta come **componenti le commissioni di concorso** tra *“il personale in quiescenza che abbia posseduto, durante il servizio attivo, la qualifica richiesta per i concorsi”*. Non si possono individuare comunque pensionati il cui rapporto sia stato risolto per motivi disciplinari, per ragioni di salute o per decadenza dall'impiego”. Ed inoltre, non si può dare luogo a questa scelta se *“la decorrenza del collocamento a riposo risalga ad oltre un triennio dalla data di pubblicazione del bando di concorso”*.
- La disposizione, al successivo comma 13, prescrive che in caso in cui *“i componenti.. il cui rapporto di impiego si risolva per qualsiasi causa durante l'espletamento dei lavori della commissione cessano dall'incarico, salvo conferma dell'amministrazione”*. Una previsione in questa direzione può essere inserita nel regolamento dell'ente. Ricordiamo che in precedenza era consentito ai pensionati far parte di tali commissioni entro i 4 anni successivi alla cessazione.

LE DEROGHE INTERPRETATIVE

- Cominciamo dalla deroghe previste dalla magistratura contabile. Le PA possono conferire ai dipendenti cessati dal servizio **incarichi di formazione ed assistenza per i neo assunti**. E' questa la indicazione di maggiore rilievo contenuta nella deliberazione della sezione regionale di controllo della Corte dei Conti della Basilicata n. 62/2023.
- Per la sezione regionale di controllo della Corte dei Conti della Lombardia, parere n. 23/2014, *“ai fini della applicazione dei divieti, occorre prescindere dalla natura giuridica del rapporto, dovendosi, invece, considerare l’oggetto dell’incarico”* ed ancora che opera il “divieto di interpretazioni estensive o analogiche”, come evidenziato anche dal parere del Consiglio di Stato n. 309/2020.
- Di conseguenza, *“le attività consentite possano ricavarsi a contrario, dovendosi le situazioni diverse da quelle previste dall’art. 5, comma 9, D.L. n. 95/2012 non essere ricomprese nel divieto di legge, ferma restando, al contempo, la necessità di evitare interpretazioni elusive della disposizione”*.
- La Sulla scorta delle circolari del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 6/2014 e 4/2015 e dei pareri dallo stesso forniti, deve essere considerata come consolidata la lettura per cui **i pensionati possono fare parte degli organismi di valutazione**, nonché essere individuati come **revisori dei conti** ed essere individuati anche come **commissari** negli enti locali.

ART. 10 DEL DL 36/2022, COME MODIFICATO DALLA LEGGE DI CONVERSIONE N. 79/2022

- “1. *Fino al 31 dicembre 2026*, le amministrazioni titolari di interventi previsti nel Piano nazionale di ripresa e resilienza, ivi incluse le regioni e gli enti locali, in **deroga al divieto di attribuire incarichi retribuiti a lavoratori collocati in quiescenza** ai sensi dell'articolo 5, comma 9, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, possono conferire **ai soggetti collocati in quiescenza incarichi ai sensi dell'articolo 7, comma 6**, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nei limiti delle risorse finanziarie già destinate per tale finalità nei propri bilanci, sulla base della legislazione vigente, fuori dalle ipotesi di cui all'articolo 1, commi 4, 5 e 15 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113. La facoltà di cui al primo periodo è consentita anche per gli interventi previsti nel Piano nazionale per gli investimenti complementari, nei programmi di utilizzo dei Fondi per lo sviluppo e la coesione e negli altri piani di investimento finanziati con fondi nazionali o regionali.

SEGUE...

-2. Al personale di cui al comma 1 possono essere conferiti gli incarichi di cui all'articolo 31, comma 8, del codice dei contratti pubblici, di cui al decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50 [incarichi di progettazione, coordinamento della sicurezza in fase di progettazione, direzione dei lavori, direzione dell'esecuzione coordinamento della sicurezza in fase di esecuzione, di collaudo, nonché gli incarichi che la stazione appaltante ritenga indispensabili a supporto dell'attività del responsabile unico del procedimento] **nonché**, in presenza di particolari esigenze alle quali non è possibile far fronte con personale in servizio e per il tempo strettamente necessario all'espletamento delle procedure di reclutamento del personale dipendente, **l'incarico di responsabile unico del procedimento di cui al comma 1 del medesimo articolo 31....”**.

CIRCOLARE N. 4/2022 DELLA RGS

- "...nel caso di ricorso ad esperti esterni dovrà, comunque, essere effettuata la previa verifica dell'impossibilità oggettiva di utilizzare le risorse umane disponibili al suo interno e seguire le ulteriori prescrizioni previste dall'art. 7 comma 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.
- Al fine di garantire la semplificazione e l'accelerazione delle procedure di selezione, si potrà fare ricorso agli strumenti e agli albi di esperti già disponibili, a partire dalla piattaforma "InPA" del Dipartimento della Funzione Pubblica..."

ALCUNE PERPLESSITÀ...

- l'incarico di RUP è attribuibile al personale in quiescenza ma solo “in presenza di particolari esigenze alle quali non è possibile far fronte con personale in servizio e per il tempo strettamente necessario all'espletamento delle procedure di reclutamento del personale dipendente, l'incarico di responsabile unico del procedimento di cui al comma 1 del medesimo articolo 31... (in ogni caso per tutto il tempo per cui non è possibile individuare altra figura idonea a ricoprire l'incarico di RUP, l'incarico può essere confermato);
- - il riferimento all'art. 10 comma 1 DL 36/2022 alla possibilità di attribuire l'incarico di RUP al personale in quiescenza “...nei limiti delle risorse finanziarie già destinate per tale finalità nei propri bilanci..” (in ogni caso se la spesa per l'incarico in oggetto è contenuta nel Q.E. approvato e riportato in un apposito capitolo di bilancio, la norma dovrebbe essere rispettata, dal momento che la risorsa finanziaria risulterebbe già prevista e destinata in bilancio);

VARIE

“...l'affidamento dell'incarico esterno è di esclusiva competenza del funzionario responsabile della struttura a favore della quale l'incaricato deve essere utilizzato...”, visto peraltro che sarebbe poi inputata nel Q.E. dei progetti e dunque afferente a capitoli di bilancio del Settore 4.

Nel caso di specie l'avviso ex art 7 dovrebbe essere espressamente aperto a terzi, ma anche all'ipotesi di cui all'art. 10 del DL 36/2022 (possibilità di incarico a personale in quiescenza).

Quanto alla quantificazione, visto che l'attività è già svolta al momento internamente, per un parametro di congruità il costo potrebbe non doversi discostare eccessivamente da quello sostenuto al momento, quanto alla durata, la stessa potrebbe essere condizionata anche alla persistente mancanza nel tempo di professionalità in grado di ricoprire l'incarico di RUP (potendosi confermare l'incarico solo in mancanza di professionalità interne).



Disposizioni urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle amministrazioni pubbliche”: il **D.L. 44/2023** e le novità in materia di personale degli enti territoriali-Convertito con legge 74 del 2023, in vigore dal 22 giugno 2023, le modifiche intervenute con **d.l.75/2023**.

EFFICACIA INTERTEMPORALE D.L.

- La Cassazione del 10.5.2016 n. 9386 ha stabilito che per valutare l'efficacia intertemporale delle norme contenute in un decreto legge modificato o non convertito in legge occorre distinguere tra emendamenti **soppressivi e sostitutivi** da un lato, ed emendamenti **modificativi dall'altro**.
- L'effetto **ex tunc** degli emendamenti contenuti nella legge di conversione si produce se si tratta di emendamenti **soppressivi o sostitutivi**, ma non di emendamenti **modificativi**.

LE PRINCIPALI NOVITÀ NEL DL 44.



RISERVA DI POSTI NEI CONCORSI PUBBLICI PER I VOLONTARI DEL SERVIZIO CIVILE (ARTICOLO 1, COMMA 9-BIS)

- In favore degli **operatori volontari** che hanno concluso senza demerito il servizio civile universale, **viene introdotta una riserva di posti pari al 15 per cento** nelle assunzioni di personale non dirigenziale presso le **pubbliche amministrazioni**, nonché presso le aziende speciali e le istituzioni strumentali all'attività degli enti locali. Restano fermi i diritti dei soggetti aventi titolo all'assunzione ai sensi della legge 12 marzo 1999, n. 68, e tenuto conto dei limiti previsti dall'articolo 5, primo comma, del testo unico delle disposizioni concernenti statuto degli impiegati civili dello Stato, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3 (ossia che "le riserve di posti previste da leggi speciali in favore di particolari categorie di cittadini non possono complessivamente superare la metà dei posti messi a concorso"), e dall'articolo 52, comma 1-bis, del citato decreto legislativo n. 165 del 2001 (ossia una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno).

A CHI SI APPLICA?

Amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, dalle aziende speciali e dagli enti di cui al testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.

RISERVA DI POSTI NEI CONCORSI PUBBLICI PER I VOLONTARI DEL SERVIZIO CIVILE (ARTICOLO 1, COMMA 9-BIS)... CONTINUA

Se la riserva di cui al primo periodo non può operare integralmente o parzialmente, perché dà luogo a **frazioni** di posto, tali frazioni si cumulano con le riserve relative ai successivi concorsi per l'assunzione di personale non dirigenziale banditi dalla medesima amministrazione, azienda o ente, oppure sono utilizzate nei casi in cui si procede a ulteriori assunzioni attingendo alla graduatoria degli idonei.

COME FUNZIONANO LE RISERVE NEI CONCORSI PUBBLICI.

- Il DPR 16 giugno 2023, n. 82, stabilisce le nuove direttive riguardanti le riserve nei concorsi pubblici. Con questa riforma, entrata in vigore il 14 luglio 2023, una quota dei posti banditi in un concorso può essere riservata a determinate categorie di candidati. Tuttavia, è fondamentale sottolineare che la somma totale dei posti riservati non può eccedere la metà dei posti disponibili nel bando.
- Qualora si rendesse necessario ridurre il numero di posti riservati per rispettare tale limite, la riduzione si applicherebbe in modo proporzionale tra le diverse categorie di riserve previste dal bando.
- È possibile che un candidato, essendo idoneo secondo la graduatoria di merito, rientri in più categorie con diritto a diverse riserve. In tal caso, si considererà la categoria che garantisce una riserva maggiore, seguendo l'ordine stabilito dalla nuova normativa, che dettagliamo di seguito.

ORDINE DELLE RISERVE:

In primo luogo, è prevista la riserva per le categorie protette secondo la Legge 12 marzo 1999, n. 68, o categorie assimilate;

Successivamente, si attiva la riserva prevista dagli articoli 1014 e 678 del Decreto Legislativo 15 marzo 2010, n. 66 e successive integrazioni, destinata ai volontari delle forze armate, militari;

Terza in ordine di priorità è la riserva per i volontari del Servizio Civile, obbligatoria per determinate PA.

o **Le riserve non obbligatorie comprendono:**

- La riserva per le Regioni Abruzzo, Lazio, Marche e Umbria, valida fino al 31 dicembre 2026, per i concorsi pubblici rivolti al personale dirigenziale, con una riserva massima del 50% e vincolata da specifici requisiti;
- La riserva destinata ai concorsi per dirigente comunale, sia per il personale dirigenziale che non, con un tetto massimo del 50% dei posti e legata a particolari requisiti;
- Ulteriori riserve specifiche tra le categorie protette per individui con esigenze particolari.

CONCORSI RISERVATI NEGLI ENTI LOCALI



**Novità in materia di personale
contenute
nel decreto legge Pa bis (dl
75/2023) - art. 28 .**

LA NORMA (ART. 28, DEL DL 75/2023)

- **1-bis.** I comuni possono prevedere, nel limite dei posti disponibili della vigente dotazione organica e in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni, di cui all'articolo 6 del [decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165](#), nell'ambito dei concorsi pubblici per il reclutamento di personale dirigenziale, una riserva di posti non superiore al 50 per cento da destinare al personale, dirigenziale e non dirigenziale, che abbia maturato con pieno merito almeno trentasei mesi di servizio, anche non continuativi, negli ultimi cinque anni e che sia stato assunto a tempo determinato previo esperimento di procedure selettive e comparative a evidenza pubblica, o al personale non dirigenziale che sia in servizio a tempo indeterminato per lo stesso periodo di tempo. Le assunzioni di personale di cui al presente comma sono effettuate a valere sulle facoltà assunzionali di ciascuna amministrazione disponibili a legislazione vigente.

PROGRESSIONI VERTICALE E LA RISERVA DI CONCORSO

Non è possibile procedere a progressione verticale attraverso l'istituto della riserva di concorso. La conclusione è del **Tar Sicilia** con la sentenza n. 2406/2023 nella quale è possibile riscontrare un quadro normativo in cui collocare i passaggi da una categoria/area all'altra.

La procedura della cosiddetta riserva su pubblico concorso era, in passato, l'unica modalità per realizzare le progressioni verticali.

Di fatto, in sede di concorso, l'ente avrebbe potuto destinare fino al 50% dei posti previsti ad una riserva per gli interni.

L'articolo 52, comma 1-bis del Dlgs 165/2001:

«Le progressioni fra le aree avvengono tramite Concorso pubblico, ferma restando la possibilità per l'amministrazione di destinare al personale interno, in possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno, una riserva di posti comunque non superiore al 50 per cento di quelli messi a concorso».

Successivamente l'articolo 1 del Dl 80/2021 ha riscritto la norma, andando a prevedere che il passaggio tra le aree avvenga tramite procedura comparativa. In questo modo viene superata totalmente la possibilità di inserire in sede concorsuale una riserva per i dipendenti dell'ente.

LA DECISIONE DEL TAR SICILIA

- In altre parole, se tale richiamo (e la conseguente riserva di posti non superiore al cinquanta per cento) aveva senso nel contesto normativo antecedente la riforma dell'art. 52, co. 1-bis, d.lgs. n. 150/2009, non può – oggi – ritenersi che siffatta disposizione imponga all'Amministrazione una riserva di posti che non ha più ragione d'esistere e che, ove apposta, potrebbe giustificare più di un dubbio in ordine alla sua persistente legittimità.
- **L'implicita abrogazione in parte qua dell'art. 24, d.lgs. n. 150/2009**, a seguito delle modifiche intervenute sull'art. 52, co. 1-bis, d.lgs. n. 165/2001, non può, quindi, giustificare alcuna imposizione di una riserva di posti in favore del personale interno

PERIODO MASSIMO DI ASPETTATIVA NON RETRIBUITA PER I DIPENDENTI PUBBLICI (ARTICOLO 1, COMMA 12-QUATER)

La norma estende a trentasei mesi il periodo massimo di aspettativa non retribuita riconosciuto ai dipendenti pubblici per l'avvio di attività professionale, facoltà prevista dall'art. 18 della legge 4 novembre 2010, n. 183.

INDIVIDUAZIONE DI FORMATORI INTERNI NELL'AMBITO DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (ARTICOLO 1, COMMA 14-SEXIES)

- La norma prevede che le amministrazioni indichino gli obiettivi, le risorse e le metodologie per la formazione del personale, individuando al proprio interno i dirigenti e funzionari per realizzare le attività di formazione. In particolare, la disposizione prevede che, tra i contenuti necessari del Piao, le amministrazioni definiscano gli obiettivi, le risorse e le metodologie per la formazione del personale ed individuino al proprio interno dirigenti e funzionari aventi competenze e conoscenze idonee per svolgere attività di formazione con risorse interne e per esercitare la funzione di docente o di tutor, per i quali sono predisposti specifici percorsi formativi.
- Si tratta di un obbligo di individuazione di personale interno a cui affidare la responsabilità di formare altri dipendenti, prevedendo – in primis – per essi stessi percorsi formativi per il ruolo di docente e tutor. Questa norma è perfettamente in linea con la disciplina contenuta nel **CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022** che, all'articolo 55, comma 8, consente agli enti di individuare personale qualificato presente all'interno dell'organico, da impiegare, durante l'orario di lavoro, come docente per i percorsi formativi di aggiornamento rivolti a tutto al personale. Con la norma in esame, la facoltà prevista dal contratto diviene obbligo di legge, che impone – in sede di contrattazione integrativa (art. 4, comma af)) la definizione dei criteri per il riconoscimento di un incentivo economico a favore del personale utilizzato in attività di docenza, i cui oneri gravano sul fondo delle risorse decentrate.

RISERVA DI POSTI IN FAVORE DI DISABILI (ARTICOLO 1, COMMA 14-SEPTIES)

La norma prevede, sia per il settore pubblico che per quello privato, la possibilità di individuare, con riferimento alla quota riservata (articolo 3 della L. 68/1999) all'assunzione obbligatoria di soggetti rientranti nelle categorie protette, eventuali riserve in favore dei gruppi di persone con disabilità per i quali si riscontra una maggiore difficoltà di inserimento lavorativo.

DISPOSIZIONI IN MATERIA DI CONCORSI PUBBLICI PER IL RECLUTAMENTO DI PERSONALE (ARTICOLO 1-BIS).

- L'integrazione all'art. 35, al quale è stato aggiunto il comma 5-ter, che prevede che nei concorsi pubblici sono considerati idonei i candidati collocati nella graduatoria finale entro il 20 per cento dei posti successivi all'ultimo di quelli banditi. In caso di rinuncia all'assunzione o di dimissioni del dipendente intervenute entro sei mesi dall'assunzione, l'amministrazione può procedere allo scorrimento della graduatoria nei limiti di cui al quarto periodo. Quindi, il 20% non si riferisce al numero dei posti messi a concorso, ma al numero degli idonei successivi all'ultimo dei vincitori: una graduatoria per 5 posti, con 100 candidati che abbiano superato le prove a partire dal 6°, significa che producono 19 idonei. La norma si applica alle graduatorie approvate dal 22 giugno 2023 in poi;
- Vedi MODIFICHE, DL 75/2023 (VEDI infra)

SEGUE...

- L'introduzione all'articolo 35-quater del comma 3 bis che prevede che, **fino al 31 dicembre 2026**, i bandi di concorso possano contemplare lo **svolgimento della sola prova scritta** (dall'ambito della deroga sono escluse le procedure concorsuali inerenti a profili professionali apicali e quelle relative alle aree dirigenziali);
- La modifica alla formulazione letterale dell'articolo 52, comma 1 bis, ultimo periodo, che – variando leggermente la formulazione letterale della norma sulle tabelle contrattuali di corrispondenza tra vecchi e nuovi inquadramenti dei dipendenti pubblici – assicura l'applicazione delle stesse tabelle anche al personale con requisiti di esperienza e professionalità (di almeno 5 anni) maturate ed effettivamente utilizzate anche presso un'amministrazione diversa da quella di appartenenza. La novella sostituisce il riferimento all'amministrazione di appartenenza con il riferimento ad una pluralità di amministrazioni – non necessariamente di appartenenza – al fine di consentire l'applicazione delle tabelle anche per il personale, come quello in posizione di distacco o di comando, svolgente servizio presso un'amministrazione diversa da quella di appartenenza.

**COMPENSI PER I COMPONENTI DELLE COMMISSIONI DEI CONCORSI PER IL RECLUTAMENTO
DEL PERSONALE PUBBLICO E COMPENSI PER IL PERSONALE DI SUPPORTO ALLO SVOLGIMENTO
DEI MEDESIMI CONCORSI (ARTICOLO 1-TER)**

- ✓ La norma estende anche alle regioni, alle province autonome, agli enti locali e agli enti diversi dalle amministrazioni dello Stato, la possibilità di attribuire compensi ai componenti delle commissioni esaminatrici dei concorsi per il reclutamento del personale.

MODIFICHE ALLA LEGGE N. 56/2019, INTRODOTTE DAL DECRETO LEGGE N. 44/2023 CONVERTITO CON LEGGE 74/2023

Nello schema di cui sotto, sono riportati: sulla sinistra il testo vigente degli articoli dell'art- 3, commi 13 e 14, della legge n. 56/2019, sulla destra il testo dei medesimi commi in vigore dal 22 giugno 2023. Le modifiche apportate sono evidenziate nella colonna di destra con il colore rosso.

Testo dei commi 13 e 14 dell'art. 3 della legge n. 56/2019, sui compensi dei componenti delle commissioni di concorsi	Testo dei commi 13 e 14 dell'art. 3 della legge n. 56/2019, sui compensi dei componenti delle commissioni di concorsi, come modificati dal d.l. n. 44/2023 convertito con legge n. 74_2023
<p>Art. 3, comma 13</p> <p>13. Con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, da adottare entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, si provvede all'aggiornamento, anche in deroga all'articolo 6, comma 3, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, dei compensi da corrispondere al presidente, ai membri e al segretario delle commissioni esaminatrici dei concorsi pubblici per l'accesso a un pubblico impiego indetti dalle amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, e dagli enti pubblici non economici nazionali, nonché al personale addetto alla vigilanza delle medesime prove concorsuali, secondo i criteri stabiliti con il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 23 marzo 1995, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 134 del 10 giugno 1995. PERIODO SOPPRESSO DAL D.L. 19 MAGGIO 2020, N. 34. All'attuazione del presente comma si provvede nei limiti delle risorse disponibili a legislazione vigente, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica. Tali incarichi si considerano attività di servizio a tutti gli effetti di legge, qualunque sia l'amministrazione che li ha conferiti.</p>	<p>Art. 3, comma 13</p> <p>13. Con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, da adottare entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, si provvede all'aggiornamento, anche in deroga all'articolo 6, comma 3, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, dei compensi da corrispondere al presidente, ai membri e al segretario delle commissioni esaminatrici dei concorsi pubblici per l'accesso a un pubblico impiego indetti dalle amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, e dagli enti pubblici non economici nazionali, nonché al personale addetto alla vigilanza delle medesime prove concorsuali, secondo i criteri stabiliti con il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 23 marzo 1995, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 134 del 10 giugno 1995. PERIODO SOPPRESSO DAL D.L. 19 MAGGIO 2020, N. 34. Le regioni e le province autonome, gli enti locali e gli enti diversi dalle amministrazioni dello Stato, nell'esercizio della propria autonomia, possono recepire la disciplina dei compensi prevista dal presente comma. All'attuazione del presente comma si provvede nei limiti delle risorse disponibili a legislazione vigente, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica. Tali incarichi si considerano attività di servizio a tutti gli effetti di legge, qualunque sia l'amministrazione che li ha conferiti.</p>

Art. 3, comma 14

14. Fermo restando il limite di cui all'articolo 23-ter del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214, la disciplina di cui all'articolo 24, comma 3, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non si applica ai compensi dovuti al personale dirigenziale per l'attività di presidente o di membro della commissione esaminatrice di un concorso pubblico per l'accesso a un pubblico impiego e della Commissione per l'attuazione del progetto di riqualificazione delle pubbliche amministrazioni (RIPAM).

Art. 3, comma 14

14. Fermo restando il limite di cui all'articolo 23-ter del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214, la disciplina di cui all'articolo 24, comma 3, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non si applica ai compensi dovuti al personale dirigenziale per l'attività di presidente o di membro della commissione esaminatrice di un concorso pubblico per l'accesso a un pubblico impiego **presso le amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001** e della Commissione per l'attuazione del progetto di riqualificazione delle pubbliche amministrazioni (RIPAM).



UFFICI DI DIRETTA COLLABORAZIONE DEGLI ORGANI DI INDIRIZZO POLITICO DEGLI ENTI LOCALI (ARTICOLO 3, COMMA 1-BIS) DEL 44 2023

- La norma esclude i titolari di cariche elettive che svolgono attività di lavoro subordinato presso uffici di supporto agli organi di direzione politica delle regioni e degli enti locali (Art. 90 del TUEL) dal divieto di cumulo di compensi di cui all'articolo 5, comma 11 del d.l. 78/2010 convertito in legge 122/2010 (che afferma che “Chi è eletto o nominato in organi appartenenti a diversi livelli di governo non può comunque ricevere più di un emolumento, comunque denominato, a sua scelta.”); l'esclusione dal divieto opera purché la carica elettiva non sia esercitata presso il medesimo ente che procede all'assunzione.

TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO (ART. 3, COMMA 3) ED ASSUNZIONI PNNR

- In base al comma 1 dell'articolo 31-bis del decreto legge n. 152 del 2021, i Comuni che provvedono alla realizzazione degli interventi previsti dai progetti del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) possono assumere con contratto a tempo determinato personale con qualifica non dirigenziale in possesso di specifiche professionalità per un periodo anche superiore a trentasei mesi, ma non eccedente la durata di completamento del PNRR e comunque non oltre il 31 dicembre 2026, nel limite di spesa ivi specificato. **La modifica apportata interviene sul richiamato comma 1 al fine di prevedere che la spesa di personale di cui al medesimo non rileva ai fini di quanto previsto dal comma 2 dell'articolo 23 del decreto legislativo n. 75 del 2017 in tema di tetto al trattamento economico accessorio.**

INQUADRAMENTO TIROCINANTI PERCORSI INCLUSIONE SOCIALE ART. 3, COMMA 3 BIS

3-bis. Al fine di fronteggiare adeguatamente l'emergenza migratoria che sta interessando il territorio nazionale, con particolare riferimento alla regione Calabria, e di realizzare gli interventi occorrenti ... le **amministrazioni comunali** interessate sono autorizzate, anche in deroga alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, nei limiti delle risorse finanziarie di cui al comma 3-quinquies a loro assegnate, ad inquadrare nelle relative piante organiche, anche in sovrannumero, **previo superamento di una prova selettiva**, i tirocinanti rientranti nei percorsi di inclusione sociale rivolti a disoccupati già percettori di trattamenti di mobilità in deroga, realizzati a seguito dell'accordo quadro sui criteri per l'accesso agli ammortizzatori sociali in deroga in Calabria, anno 2015/2016, sottoscritto tra la regione Calabria e le parti sociali il 7 dicembre 2016, già utilizzati dalle predette amministrazioni comunali e in possesso dei requisiti per l'accesso al pubblico impiego.

3-ter. Gli inquadramenti di cui al comma 3-bis possono essere finalizzati altresì all'attuazione dei progetti del Piano nazionale di ripresa e resilienza e degli adempimenti connessi nonché di interventi e iniziative per fronteggiare il dissesto idrogeologico, con riferimento al personale che ha acquisito l'esperienza lavorativa adeguata e la competenza necessaria allo svolgimento delle attività relative ai predetti progetti, interventi e iniziative.

STABILIZZAZIONI DI PERSONALE (ART. 3, COMMA 5)

La norma introduce la facoltà per gli Enti territoriali di procedere, fino al 31 dicembre 2026, previo colloquio selettivo e a seguito di valutazione positiva dell'attività svolta, alla stabilizzazione nella qualifica ricoperta, del **personale non dirigenziale**, che, entro il predetto termine, abbia maturato almeno trentasei mesi di servizio, anche non continuativi, negli ultimi otto anni, presso l'amministrazione che procede all'assunzione.

Il personale stabilizzabile deve possedere i requisiti previsti dall'art. 20, comma 1, lett. a) e b) del D.Lgs. n. 75/2015: di conseguenza deve essere stato **reclutato a tempo determinato con procedure concorsuali**, e deve trattarsi di personale che **risulti in servizio presso l'Amministrazione che procede alla stabilizzazione, successivamente alla data del 28 agosto 2015** (data di entrata in vigore della legge n. 124 del 2015).

Tali assunzioni sono effettuate a valere sulle facoltà assunzionali di ciascuna amministrazione disponibili a legislazione vigente all'atto della stabilizzazione.

REQUISITI

- **a) personale deve risultare in servizio**, successivamente alla data di entrata in vigore della legge n. 124 del 2015 (ossia dal **28 agosto 2015**), con **contratti di lavoro subordinato a tempo determinato** presso la stessa amministrazione che procede all'assunzione, anche se in virtù di contratti stipulati anteriormente a tale data;
- **b) il personale deve essere stato reclutato a tempo determinato con procedure concorsuali**, in relazione alle medesime attività da svolgere nel ruolo da consolidare anche se espletate presso amministrazioni pubbliche **diverse** da quella che procede all'assunzione e ciò per favorire la mobilità tra le amministrazioni ed un più razionale assorbimento del personale precario;
- **c) deve aver maturato, alla data del 31 dicembre 2026, alle dipendenze dell'amministrazione che procede all'assunzione, almeno tre anni di servizio**, anche non continuativi, negli ultimi otto anni. Ai fini del possesso di tale requisito, in caso di processi di riordino, fusione, soppressione o trasformazione di enti, con conseguente transito di personale, ad esempio il riordino delle Province e degli enti di area vasta – si considera anche il periodo maturato presso l'amministrazione di provenienza (comma 13 dell'art. 20).

CHE SIGNIFICA PROCEDURA CONCURSUALE?

Sono quindi escluse le fattispecie nelle **quali siano state effettuate “procedure selettive”** (quindi meno rilevanti di quelle concorsuali) ma anche le ipotesi nella quali le assunzioni siano state *“previste da norme di legge”* come ad esempio le assunzioni temporanee effettuate in ottemperanza alla legge 68/99 (norme per il diritto al lavoro dei disabili) oppure il personale reclutato mediante le liste di collocamento (Direttiva del Ministero per le Riforme del 30 aprile 2007, nr. 7).

Anche l'eventuale **accertamento della natura subordinata del rapporto di lavoro deve essere coerente con le norme imperative**: la violazione di norme imperative nel rapporto di subordinazione con la p.a. non comporta la stabilizzazione del lavoratore, l'accertamento della natura subordinata del rapporto con una pubblica amministrazione avvenuto in violazione di norme imperative, non può comportare in nessun caso la costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con la medesima e, tuttavia, il lavoratore ha diritto al risarcimento del danno, ai sensi dell'art. 36, comma 5, del D. Lgs. n. 165 del 2001.

Tribunale sez. lav. - Roma, 14/01/2020, n. 8160.

STABILIZZAZIONE DEL PERSONALE: I PIÙ RECENTI PRINCIPI GIURISPRUDENZIALI

- Si può **essere esclusi** da una procedura di stabilizzazione se si è già stati assunti a tempo indeterminato da una pubblica amministrazione solamente se nel bando è contenuta in modo espresso questa clausola. È questo il principio fissato dal Consiglio di Giustizia amministrativa per la Regione Siciliana, con la **sentenza n. 198/2023**.
- In premessa ci viene ricordato che “la previsione contenuta nella circolare ministeriale n. 3/2017, al punto 3.2.2, con la quale si precisa espressamente che “gli interessati possono partecipare a tutte le procedure avviate dall’amministrazione per le quali hanno i requisiti prescritti e la circostanza che gli obiettivi perseguiti dal legislatore con l’articolo 20, comma 2, del d.lgs. n. 75/2017, seppur graduati in ordine di priorità, consistono:
 - A) nel superamento del precariato;
 - B) nella valorizzazione della professionalità acquisita dal personale con rapporto di lavoro a tempo determinato”.

RISERVA O STABILIZZAZIONE?

- Le amministrazioni pubbliche possono decidere di dare corso ad assunzioni con concorsi con riserva, anziché stabilizzare i precari. È invece illegittimo sommare nella riserva per gli interni ai posti per gli stabilizzandi quelli per altre riserve previste dal legislatore. Sono questi i principi fissati dalla sentenza del **TAR Molise (Sez. I), n. 90/2023**.
- la sentenza chiarisce **che la competenza a giudicare spetta al giudice amministrativo, orientamento giurisprudenziale quando la p.a.,** per coprire posti vacanti nella dotazione organica, indice una nuova procedura concorsuale, ovvero avvia una procedura di mobilità, anziché avvalersi del personale precario preesistente, la pretesa al riconoscimento del diritto alla stabilizzazione è connessa e consequenziale alla contestazione di un provvedimento che investe l'esercizio del potere dell'Amministrazione, a cui corrisponde una situazione di interesse legittimo, tutelabile innanzi al giudice amministrativo”.

SEGUE...

- *«i requisiti per l'accesso alle procedure di stabilizzazione, in quanto preordinati a concretizzare un'ipotesi tipizzata di deroga al principio generale del pubblico concorso, devono essere oggetto di accertamento tassativo e vanno interpretati in modo restrittivo, al fine di garantirne la compatibilità, oltre che con l'art. 97 della Carta, anche con il principio di uguaglianza». Per potere dare corso alla utilizzazione dell'articolo 20, comma 1, d.lgs. 75/2017, «non è sufficiente che il lavoratore precario avesse superato una qualsiasi selezione, ancorché pubblica, ma occorre tassativamente che l'aspirante alla stabilizzazione fosse risultato vincitore di una precedente procedura concorsuale vera e propria».*

NOZIONE DI CONCORSUALITÀ

- “Quanto alla nozione di concorsualità, il Collegio non può non riportarsi al costante insegnamento giurisprudenziale secondo cui per procedura concorsuale deve intendersi quella che ha **ad oggetto una procedura selettiva comparativa, con una effettiva comparazione del merito** (cfr. ex multis Cons. St., III,n. 2439/2019, con ulteriori richiami giurisprudenziali)”.

LA STABILIZZAZIONE E LE MANSIONI SUPERIORI

- I dipendenti non possono chiedere la stabilizzazione nella categoria per la quale ritengono di avere svolto le mansioni, ma solamente per quella in cui sono inquadrati. Possono essere così riassunte le principali indicazioni contenute nella sentenza della seconda sezione del [TAR Sicilia-Catania n. 1103/2023.](#)
- “La ratio prefissata dal legislatore è quella del contrasto al precariato, ossia quella di garantire la stabilità e la sicurezza del rapporto di lavoro e non anche quella della effettività dell’inquadramento; precisando - ai fini di interesse in questa sede - che il legislatore della stabilizzazione e conseguentemente l’Amministrazione locale procedente con l’avviso in parola) non ha inteso attribuire rilievo alle mansioni di fatto, ma ha voluto tutelare esclusivamente la situazione giuridica di tutti quei soggetti precari che fossero già titolari di contratto a tempo determinato in quel determinato profilo, senza che possa assumere

DISPOSIZIONI IN MATERIA DI VICESEGRETARI COMUNALI (ARTICOLO 3, COMMA 6-QUATER)

- Modificando l'articolo 16-ter, comma 9, del decreto-legge 30 dicembre 2019, n. 162, convertito dalla legge 28 febbraio 2020, n. 8 (norma transitoria con la finalità di ovviare alla carenza di segretari nei piccoli Comuni), la disposizione estende da 24 a 36 mesi il periodo massimo durante il quale, nei piccoli Comuni, le funzioni attribuite al vicesegretario comunale possono essere svolte da un funzionario di ruolo del comune in servizio da almeno due anni in un ente locale ed in possesso dei requisiti per la partecipazione al concorso di segretario comunale.

MISURE PER L'ASSUNZIONE DI GIOVANI NELLA P.A. (ARTICOLO 3-TER)

- La norma riconosce a tutte le pubbliche amministrazioni compresi gli enti locali, fino al 31 dicembre 2026, la possibilità di assumere, nel limite del 10 per cento delle loro facoltà assunzionali, giovani laureati con contratto di apprendistato o, attraverso apposite convenzioni, studenti di età inferiore a 24 anni con contratto di formazione e lavoro, da inquadrare nell'area funzionari. Per quanto riguarda l'apprendistato, con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'università e della ricerca, previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, vengono stabiliti i criteri e le procedure per il reclutamento.
- Per quanto riguarda le convenzioni, il medesimo decreto ministeriale dovrà stabilirne i contenuti omogenei
- Si prevede fin da ora che, nei limiti delle facoltà assunzionali di ciascuna amministrazione, al termine dei suddetti contratti, il rapporto di lavoro si trasformi a tempo indeterminato con inquadramento nell'Area dei Funzionari, a condizione della sussistenza dei requisiti per l'accesso al pubblico impiego e della valutazione positiva del servizio prestato.

L'UTILIZZAZIONE DELLE GRADUATORIE CONCORSUALI PER LE ASSUNZIONI DI IDONEI

- Vengono riscritte le previsioni dettate dal D.L. n. 44/2023 per la **limitazione degli idonei nei concorsi pubblici**.
- **L'articolo 28 ter** ribadisce il principio che essi non possono essere superiori al 20% dei posti messi a concorso (il che costituisce un chiarimento rispetto alle precedenti disposizioni).
- Si chiarisce che in **tale tetto sono compresi anche la rinuncia** alla assunzione, il mancato superamento del periodo di prova e le dimissioni intervenute nei primi 6 mesi, che ricordiamo essere di norma la durata del periodo di prova.
- Si stabilisce che questo limite non si applica ai concorsi per l'assunzione del personale educativo e scolastico, compresi quelli assunti dai comuni e dalle unioni dei comuni.
- Ed inoltre, che non si applica alle procedure concorsuali bandite da regioni, province, enti locali ed enti controllati o partecipati da tali soggetti, nelle quali è previsto un numero massimo di posti messi a concorso pari a 20, nonché ai comuni con popolazione inferiore a 3.000 abitanti ed alle assunzioni a tempo determinato. Il Ministero della P.A. è delegato a dettare eventuali ulteriori misure applicative.
- Viene chiarito che queste disposizioni si applicano dalla data di entrata in vigore della legge di conversione.

L'AMPLIAMENTO DELLO SCAVALCO D'ECCEDENZIA

- La possibilità di utilizzare dipendenti a tempo pieno di altri enti locali viene estesa, oltre che alle unioni dei comuni, alle comunità montane ed ai concorsi, anche ai comuni fino a 25.000 abitanti.
- Si ricorda che il comma 557 della [Legge n. 311/2004](#) aveva previsto questa possibilità per i comuni fino a 5.000 abitanti e che la legge di conversione del [D.L. n. 44/2023](#) aveva esteso questa possibilità ai comuni fino a 15.000 abitanti.

LE ASSUNZIONI DI GIOVANI DA PARTE DELLE P.A.

- Sono introdotte modifiche alle regole per le assunzioni di giovani da parte delle P.A. introdotte dal [D.L. n. 44/2023](#)
- Si dispone in primo luogo che le procedure assunzionali siano comunque conformi ai principi dettati dall'[articolo 35 del D.Lgs. n. 165/2001](#) (il riferimento è l'articolo 28 del decreto).
- La disposizione di maggiore rilievo è l'aumento della possibilità di assumere giovani, sia con contratto di apprendistato sia di formazione e lavoro, fino al tetto del 20% delle proprie capacità assunzionali, e non del 10% consentito alle altre pubbliche amministrazioni, e comunque per almeno 1 unità.
- Queste assunzioni possono essere effettuate senza dare corso alla preventiva comunicazione alla Funzione Pubblica ed alla struttura regionale per l'eventuale assegnazione di personale pubblico indisponibilità, cioè alla procedura prevista dall'[articolo 34 bis del D.Lgs. n. 165/2001](#).
- Viene inoltre previsto che, ove queste assunzioni determinino un aumento del personale in servizio rispetto al 31 dicembre 2018, si dia corso all'adeguamento del fondo per la contrattazione decentrata di cui all'[articolo 33 del D.L. n. 34/2019](#).

LE STABILIZZAZIONI DEGLI LSU

Viene consentita dall'articolo 2 la stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili entro il 30 giugno 2026.

- Tali assunzioni a tempo indeterminato potranno essere effettuate sia a tempo pieno che in part time e non è necessario che siano effettuate per coprire posti vacanti in dotazione organica: possono essere disposte anche per assunzioni in sovrannumero.
- Un'altra importante deroga è la seguente: queste assunzioni possono non essere previste nel programma del fabbisogno di personale.
- Una deroga ulteriore è costituita dalla assenza di specifici tetti tanto di spesa quanto di bilanciamento con assunzioni dall'esterno, con ciò intendendo i concorsi pubblici e/o lo scorrimento di graduatorie.
- La disposizione impone espressamente invece il rispetto dei vincoli assunzionali; tale espressione deve essere intesa sia come obbligo di utilizzazione di risorse finanziate dalle capacità assunzionali, sia come obbligo di rispetto di tutti i passaggi procedurali.

LE STABILIZZAZIONI DEGLI LSU, SEGUE

- Spostato al 31 dicembre 2023 il termine del 30 giugno fissato dal comma 495 della [legge n. 190/2019](#), per le assunzioni di Isu, anche ove utilizzati mediante contratti di co.co.co. e/o assunzioni a tempo determinato; queste assunzioni possono essere disposte anche per la copertura di posti non previsti in dotazione organica e/o nel programma del fabbisogno del personale per le risorse finanziate dallo stesso legislatore nazionale.
- I commi 2 bis e 2 ter prorogano - per gli enti locali della regione Calabria e nel tetto di 5 milioni di Euro- i finanziamenti per la realizzazione di tirocini di inclusione sociale rivolti a disoccupati già percettori di trattamenti di mobilità in deroga.
- Da segnalare la soppressione dell'ANPAL ed il trasferimento delle relative attribuzioni al Ministero del Lavoro.

TEMPI MEDI PAGAMENTI

- Si tratta di una sorta di obiettivo obbligatorio ex lege da ritenersi assegnato a prescindere da una sua espressa specifica previsione nella sezione performance del P.I.A.O. Destinatari dell'obiettivo sono:
- a) il dirigente responsabile del pagamento delle fatture e quindi quello delle risorse finanziarie cui compete l'emissione dei mandati di pagamento;
- b) i dirigenti apicali delle strutture cui compete adottare gli atti di liquidazione, e quindi tutti i dirigenti. L'indicatore è individuato dal legislatore nel ritardo annuale dei pagamento di cui all'art. 1, c. 859 ,lett. b) e 861 L. 145/18. La verifica del conseguimento dell'obiettivo è rimessa non all'O.I.V. o nucleo di valutazione, ma ai competenti organi di controllo di regolarità amministrativa e contabile, da individuarsi, è da ritenersi, nel responsabile del servizio finanziario o nel segretario dell'ente.

SEGUE...

- L'obiettivo in questione è oggetto di pesatura da parte dello stesso legislatore. Si tratta di un peso che però non è ad esso attribuito nell'ambito della totalità degli obiettivi assegnati al dirigente, conformemente al sistema di valutazione e misurazione della performance, ma di un peso in termini monetari, che va ad incidere direttamente sull'entità dell'indennità di risultato. Detto peso non potrà essere inferiore al 30% dell'indennità di risultato. Ciò significa, che nell'ambito dell'indennità di risultato, si dovrà essere assegnare prioritariamente una quota non inferiore al 30% sulla base del conseguimento o meno dell'obiettivo. Il rimanente 70% (o inferiore se così previsto dall'ente) andrà assegnato sulla base del sistema vigente nell'ente tenuto conto di conseguimento degli obiettivi assegnati in sede di piano, della valutazione dei comportamenti organizzativi e della capacità di differenziare in modo significativo la valutazione dei collaboratori.
- All'ente è rimesso solamente in sede di sistema di misurazione e valutazione delle performance l'effettiva misura dell'indennità ancorata al conseguimento di detto obiettivo, fermo restando che non potrà essere inferiore al 30%;

DECRETO LEGGE 10 AGOSTO 2023, N.104, RECANTE “DISPOSIZIONI URGENTI A TUTELA DEGLI UTENTI, IN MATERIA DI ATTIVITÀ ECONOMICHE E FINANZIARIE E INVESTIMENTI STRATEGICI” È STATO CONVERTITO DEFINITIVAMENTE IN LEGGE DALLA CAMERA DEI DEPUTATI IL 5 OTTOBRE 2023

- L'articolo 21-bis di interpretazione autentica rimuove un impedimento alla rigenerazione e al rafforzamento degli uffici, chiarendo che i Comuni, le Unioni e le Città metropolitane possono procedere all'assunzione di personale sulla base della programmazione triennale di bilancio e dei fabbisogni, anche se in esercizio provvisorio, qualora dette assunzioni trovino coerente copertura nel bilancio triennale.
- Per gli enti in condizione di deficitarietà strutturale, riequilibrio finanziario pluriennale o dissesto, rispetto ai quali il TUEL affida alla Commissione per la stabilità finanziaria degli Enti locali, istituita presso il Ministero dell'Interno, il compito di verificare la compatibilità finanziaria delle dotazioni organiche e delle assunzioni di personale.
- Le assunzioni autorizzate dalla COSFEL possono essere effettuate non necessariamente entro l'esercizio finanziario in corso, ma fino al 30 giugno dell'anno successivo a quello dell'autorizzazione, anche in condizione di esercizio provvisorio.

LE PROGRESSIONI TRA AREE



La norma alla base delle progressioni tra aree

“Fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, 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 degli incarichi rivestiti. In sede di revisione degli ordinamenti professionali, i contratti collettivi nazionali di lavoro di comparto per il periodo 2019-2021 possono definire tabelle di corrispondenza tra vecchi e nuovi inquadramenti, ad esclusione dell'area di cui al secondo periodo, sulla base di requisiti di esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza per almeno cinque anni, anche in deroga al possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso all'area dall'esterno. All'attuazione del presente comma si provvede nei limiti delle risorse destinate ad assunzioni di personale a tempo indeterminato disponibili a legislazione vigente”(art. 52, comma 1-bis, del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dal D.l. n. 80/2021).

La progressione tra aree nel CCNL

Il CCNL, nel rispetto di determinati presupposti, prevede la possibilità per il personale di effettuare la progressione tra le aree, dettando disposizioni differenti, in ordine alle procedure, ai limiti di spesa ed ai requisiti di partecipazione:

- per il periodo transitorio fino al 2025 (art. 13, commi 6 e seguenti)
- per il periodo a regime (art. 15, comma 1).

La disciplina del regime transitorio: i requisiti

In applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.lgs. n. 165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata Tabella C di Corrispondenza (art. 13, comma 6)

La citata tabella di corrispondenza ammette alle selezioni anche i dipendenti in possesso di titoli di studio inferiori, purché in possesso di un numero di anni di esperienza.

La Tabella di corrispondenza

Tabella C
Tabella di corrispondenza

Progressione tra categorie	Requisiti
da Area degli Operatori all'Area degli Operatori esperti	a) assolvimento dell' obbligo scolastico e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli Operatori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione, opportunamente valutabile;
da Area degli Operatori esperti all'Area degli Istruttori	a) diploma di scuola secondaria di secondo grado e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli Operatori esperti e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione ed opportunamente valutabile; oppure b) assolvimento dell' obbligo scolastico e almeno 8 anni di esperienza maturata nell'area degli Operatori esperti e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione ed opportunamente valutabile;
da Area degli Istruttori all'Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione	a) laurea (triennale o magistrale) e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli Istruttori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione ed opportunamente valutabile; oppure b) diploma di scuola secondaria di secondo grado ed almeno 10 anni di esperienza maturata nell'area degli Istruttori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione ed opportunamente valutabile.

La disciplina del regime transitorio: i criteri di selezione e le relazioni sindacali

L'art. 13, comma 7 dispone che *“Le amministrazioni definiscono, in relazione alle caratteristiche proprie delle aree di destinazione e previo confronto di cui all'art. 5 (Confronto), i criteri per l'effettuazione delle procedure di cui al comma 6 sulla base dei seguenti elementi di valutazione a ciascuno dei quali deve essere attribuito un peso percentuale non inferiore al 20%:*

- a) esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato;*
- b) titolo di studio;*
- c) competenze professionali quali, a titolo esemplificativo, le competenze acquisite attraverso percorsi formativi, le competenze certificate (es. competenze informatiche o linguistiche), le competenze acquisite nei contesti lavorativi, le abilitazioni professionali”.*

È pertanto necessario che della proposta dell'Amministrazione, redatta secondo i criteri indicati, sia data preventiva informazione alle organizzazioni sindacali ai fini dell'eventuale attivazione del confronto.

La disciplina del regime transitorio: il limite economico

Le progressioni tra aree sono finanziate mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art.1, comma 612, della L. n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022), **in misura non superiore allo 0.55%** del m.s. dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del presente CCNL.

(art. 13, comma 8)

La disciplina del regime transitorio: occorre rispettare la quota del 50% dell'accesso dall'esterno? (1)

Le progressioni in deroga, anche se finanziate con l'utilizzo delle risorse indicate nel contratto, debbono essere previste nell'atto di programmazione del fabbisogno (ora inserito nel Piao) garantendo un numero di assunzioni dall'esterno almeno del 50% dei posti che si intendono complessivamente coprire? La regola costituzionale che impone che almeno il 50% dei posti che si intendono coprire sia riservata all'accesso dall'esterno si applica anche alle progressioni in deroga?

Su questo quesito si sono registrate diverse prese di posizione:

- chi ha ritenuto indubbio che la disposizione contrattuale e le risorse a tal fine stanziare non richiedessero la garanzia del 50% dell'accesso dall'esterno;
- chi ha ritenuto che la regola costituzionale non fosse assolutamente derogabile neanche in tale occasione.

La disciplina del regime transitorio: occorre rispettare la quota del 50% dell'accesso dall'esterno? (2)

Orientamento CFL 209 ARAN con l'obiettivo di chiarire il precedente CFL 208 si conclude in modo chiarissimo, affermando che, *“in conclusione:*

- *se gli Enti decidono di stanziare le risorse ai sensi del comma 612, tutte le risorse stanziate sono destinate a progressioni verticali di cui all'art. 13;*
- *se decidono di stanziare, in aggiunta alle prime, ordinarie risorse destinate ad assunzioni (nel rispetto dei limiti previsti dalla legge per le assunzioni di personale), dovranno garantire in misura adeguata l'accesso dall'esterno (almeno 50% dei posti finanziati con tali risorse)”.*

Pertanto, secondo il citato orientamento se le amministrazioni utilizzano esclusivamente le risorse previste dall'art. 13, comma 8, del CCNL “in misura non superiore allo 0.55% del m.s. dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del presente CCNL”, non devono preoccuparsi di riservare il 50% dei posti all'accesso dall'esterno. Se invece vogliono effettuare le progressioni in deroga, utilizzando anche (in aggiunta quindi allo 0,55% del monte salari 2018)) le ordinarie risorse destinate alle assunzioni, dovranno in tal caso (e solo in tal caso) “dovranno garantire in misura adeguata l'accesso dall'esterno (almeno 50% dei posti finanziati con tali risorse)”.

La disciplina del regime transitorio: occorre rispettare la quota del 50% dell'accesso dall'esterno? (3)

La Corte dei conti, sez. di controllo per la Sicilia, con la delibera n. 133/2023, pur ritenendo inammissibile oggettivamente la richiesta di parere che aveva ricevuto sull'applicazione delle disposizioni contrattuali sulle progressioni verticali in deroga, ha fornito un ulteriore aiuto. Si legge espressamente nel parere “Il Collegio richiama sul punto la costante giurisprudenza della Corte per cui l'interpretazione delle norme contrattuali rientra nelle funzioni che il legislatore ha attribuito all'ARAN». E per di più, laddove la richiesta di parere riguarda l'istituto delle “progressioni verticali” del personale, disciplinato dalle disposizioni contrattuali richiamate dall'Ente stesso (art. 13 commi 6, 7 e 8 del CCNL – Comparto Funzioni Locali 2019-2021), si rimanderebbe a questa Sezione di pronunciarsi su una questione già oggetto di orientamenti interpretativi resi dall'ARAN, uno dei quali riportato espressamente nella stessa nota della Città metropolitana di Palermo. Il Collegio richiama quanto già espresso in recenti pronunce di questa stessa Sezione, laddove, nell'evidenziare che l'art. 46 del d.lgs. n. 165/2001 assegna all'ARAN, nella qualità di legale rappresentante delle pubbliche amministrazioni, compiti di assistenza delle amministrazioni pubbliche “ai fini dell'uniforme applicazione dei contratti collettivi” a livello nazionale (come ricordato anche dalla giurisprudenza contabile della Sezione delle Autonomie, del. n. 5/SEZAUT/2019/QMIG), si è argomentato circa l'esistenza di competenze specifiche da parte di tale organo sulla materia in esame, affermando l'impossibilità di stimolare l'espressione di un parere sugli orientamenti espressi dall'A.R.A.N. (deliberazione n. 132/2020/PAR; deliberazione n. 38/2020/PAR)”.

La disciplina a regime: i criteri

L'art. 15, comma 1, gli Enti disciplinano autonomamente le progressioni tra le aree tramite procedura comparativa basata:

- sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità;
- 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;
- sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti.

Le differenze tra i due regimi

A regime quindi:

- Non sarà possibile derogare al titolo di studio;
- I limiti di spesa saranno quelli ordinari previsti per le assunzioni;
- Non è necessario il confronto per l'approvazione dei criteri per effettuare le progressioni.

Le disposizioni comuni

Vi sono, però, comuni alle due diverse procedure riguardanti:

1. la necessità che la progressione sia prevista nel piano dei fabbisogni (oggi confluito nel PIAO);
2. una percentuale almeno pari al 50% del personale deve essere reclutata con le ordinarie facoltà assunzionali mediante accesso dall'esterno (ad eccezione delle progressioni finanziate con lo 0,55 del monte salari 2018 - CFL ARAN 209);
3. sia svolta una procedura comparativa tra i diversi partecipanti;
4. gli effetti ai fini del rapporto del lavoro e in ordine ad alcuni istituti economici e giuridici (art. 15, comma 2 e 3).

Le progressioni e le ferie precedentemente maturate e il periodo di prova – novità -

L'art. 15, comma 2, dispone che “In caso di passaggio all'area immediatamente superiore, il dipendente, è esonerato dal periodo di prova ai sensi dell'art. 25 (Periodo di prova) comma 2 e, nel rispetto della disciplina vigente, conserva le giornate di ferie maturate e non fruito. Conserva, inoltre la retribuzione individuale di anzianità (RIA) che, conseguentemente non confluisce nel Fondo risorse decentrate”

Il trattamento economico

L'art. 15, comma 3, dispone che “Al dipendente viene attribuito il tabellare iniziale per la nuova area. Qualora il trattamento economico in godimento acquisito per effetto della progressione economica, risulti superiore al predetto trattamento tabellare iniziale, il dipendente conserva a titolo di assegno personale, a valere sul Fondo risorse decentrate, la differenza assorbibile nelle successive progressioni economiche all'interno della stessa area”.



Le nuove procedure concorsuali

MODIFICHE ALLE MODALITA' DI SVOLGIMENTO DEI CONCORSI

- Il DPR n. 487/1994 come modificato dal DPR n. 82/2023
- Modalità di accesso
- Selezione da centri per l'impiego
- Limiti di età
- Requisiti generali di accesso
- Bando di concorso e pubblicazione
- Svolgimento del concorso
- Commissione esaminatrice

RISERVE DI POSTI IN PROCEDURE CONCORSUALI

- D.L. n. 44/2023 - Art. 1, comma 9-bis: Riserva di posti nei concorsi per i volontari di servizio civile 2.2 D.L. n. 75/2023, conv. L. 112/2023;
- Art. 28, comma 1-bis: Riserva di posti nei concorsi di qualifica dirigenziale.

FORMAZIONE E UTILIZZO DELLE GRADUATORIE CONCORSUALI

- D.L. n. 75/2023, conv. L. 112/2023 - Art. 28-ter, comma 1, lettera c), e comma 2.

STABILIZZAZIONI E ASSUNZIONI SPECIALI

- D.L. n. 75/2023, conv. L. 112/2023 - Art. 28, comma 1, lett. b), n. 2-bis: Assunzioni di giovani nella Pubblica amministrazione;
- D.L. n. 44/2023, conv. L. 74/2023 - Art. 3, comma 5: Stabilizzazioni di personale;
- D.L. n. 75/2023, conv. L. 112/2023 - Art. 2: Assunzioni di lavoratori socialmente utili;
- D.L. n. 75/2023, conv. L. 112/2023 - Art. 28, comma 1, lett. a): Stabilizzazione tirocinanti nei comuni della Regione Calabria;
- D.L. n. 75/2023, conv. L. 112/2023 - Art. 28, comma 1, lett. a-bis): Stabilizzazione del personale assunto per gli uffici ricostruzione del sisma 2009;

ALTRE MISURE IN MATERIA DI CONCORSI E RECLUTAMENTO

- D.L. n. 13/2023, conv. L. 41/2023 - Art. 8: Rafforzamento della capacità
- amministrativa delle amministrazioni titolari delle misure PNRR;
- D. Lgs n. 165/2001, art. 35-quater, modificato dal D.L. n. 44/2023, art. 1-bis:
- Svolgimento di una sola prova scritta nei concorsi fino al 2026, D.L. n. 44/2023, art. 3, comma 5-bis: Requisiti di specificità territoriale per l'accesso all'impiego presso gli enti territoriali;
- D.L. 75/2023, conv. L. 112/2023 - Art. 28, comma 1-bis: Estensione dello "scavalco di eccedenza" D. Lgs n. 165/2001 - art. 52, comma 1-bis: Modifica alla disciplina delle progressioni tra le aree in deroga .

***Totò i Tartassati:
settant'anni dopo***

