

I webinar di
AnciRisponde

Le Assunzioni a tempo determinato negli EE.LL.: Norme generali e Bandi

Avv. Giampaolo Teodori



SCALETTA ARGOMENTI

- Le fonti normative generali per le assunzioni a TD e le Collaborazioni
- Le assunzioni flessibili relative ai progetti del PNRR (Alte Specializzazioni e Professionisti)
- Le assunzioni flessibili dei giovani previste nel DL PA
- L'utilizzo del Portale InPA
- caratteristiche e modalità di gestione delle selezioni
- Casi ed esempi pratici

OBIETTIVI - QUESTIONI DI MAGGIOR IMPATTO PER L'ENTE

- *Inquadramento generale del tema delle assunzioni a TD*
- *Analisi delle normative più recenti in termini di impatto per gli EELL*
- *Aspetti legati al PNRR ed alle assunzioni dei Giovani Laureati under 24*
- *Approfondimento pratiche redazionali dei Bandi e/o Avvisi*

Secondo quanto disposto dall'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 9 del D.Lgs. n. 75/2017, "le amministrazioni pubbliche possono stipulare contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, contratti di formazione e lavoro e contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, nonché' avvalersi delle forme contrattuali flessibili previste dal codice civile e dalle altre leggi sui rapporti di lavoro nell'impresa, esclusivamente nei limiti e con le modalità in cui se ne preveda l'applicazione nelle amministrazioni pubbliche. Le amministrazioni pubbliche possono stipulare i contratti di cui al primo periodo del presente comma soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dall'articolo 35".

È importante sottolineare quanto previsto dal comma 5-quinquies dell'art. 36, secondo cui i limiti ordinamentali definiti dallo stesso articolo per il ricorso al tempo determinato, non si applicano al reclutamento del personale docente, educativo e amministrativo, tecnico e ausiliario (ATA) presso le istituzioni scolastiche ed educative statali e degli enti locali, fermo comunque il divieto di conversione a tempo indeterminato.

Come confermato dalla Corte di Cassazione (sent. n. 6089/2021) per la Pubblica amministrazione vige la regola per la quale i contratti di lavoro a termine possono avere una durata massima di 36 mesi (durata che nel settore privato è stata ridotta a 24 mesi dal D.L. n. 87/2018).

Considerato che **dalla illegittima reiterazione dei contratti a termine alle dipendenze di una PA non può derivare, per espressa previsione di legge, la conversione del rapporto a tempo indeterminato**, il richiamato art. 36 dispone che i lavoratori interessati hanno diritto al risarcimento del danno derivante dalla prestazione di lavoro in violazione di disposizioni imperative, e che la violazione di tali disposizioni costituisce causa di responsabilità dirigenziale.

L'art. 23 del D.Lgs. n. 81/2015 stabilisce che: *"salvo diversa disposizione dei contratti collettivi **non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione**, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. Per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato. Sono esclusi stagionali e sostituzioni di personale assente"*.

Il CCNL Funzioni locali 16 novembre 2022 ha attuato la previsione normativa, prevedendo (art. 60) che le ipotesi di contratto a tempo determinato esenti da limitazioni quantitative, oltre a quelle individuate dal D.Lgs. n. 81/2015, sono:

- a) attivazione di nuovi servizi o attuazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento di quelli esistenti;
- b) particolari necessità di enti di nuova istituzione;
- c) introduzione di nuove tecnologie che comportino cambiamenti organizzativi o che abbiano effetti sui fabbisogni di personale e sulle professionalità;
- d) stipulazione di contratti a tempo determinato per il conferimento di supplenze al personale docente ed educativo degli enti locali;
- e) stipulazione di contratti a tempo determinato per l'assunzione di personale da adibire all'esercizio delle funzioni infungibili della polizia locale e degli assistenti sociali;
- f) personale che afferisce a progetti finanziati con fondi UE, statali, regionali o privati;
- g) realizzazione di eventi sportivi o culturali di rilievo internazionale;
- h) proroghe dei contratti di personale a tempo determinato interessato dai processi di stabilizzazione.

CCNL Funzioni locali 16 novembre 2022

deroga alla durata massima di trentasei mesi **Tale deroga non può superare i dodici mesi, o termini diversi previsti da disposizioni di leggi speciali, casi:**

- a) attivazione di nuovi servizi o attuazione di processi di riorganizzazione finalizzati a all'accrescimento di quelli esistenti;
- b) particolari necessità di enti di nuova istituzione;
- c) introduzione di nuove tecnologie che comportino cambiamenti organizzativi o che abbiano effetti sui fabbisogni di personale e sulle professionalità;
- d) prosecuzione di un significativo progetto di ricerca e sviluppo;
- e) rinnovo o la proroga di un contributo finanziario;
- f) progetti pluriennali finanziati con fondi UE, statali, regionali o privati
- g) realizzazione di eventi sportivi o culturali di rilievo internazionale;
- h) proroghe dei contratti di personale a tempo determinato interessato dai processi di stabilizzazione;
- i) conferimento di supplenze al personale docente ed educativo degli enti locali;
- l) attività finalizzate a fronteggiare emergenze sismiche.

Le assunzioni straordinarie a tempo determinato per l'attuazione del PNRR

I provvedimenti emergenziali che si sono succeduti nella seconda metà del 2021 hanno dato seguito alle richieste dell'ANCI di mettere gli enti locali in condizione di rafforzare i propri organici al fine di consentire l'attuazione dei progetti connessi al Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), attraverso un **piano straordinario di assunzioni a tempo determinato**.

I principali riferimenti normativi, che saranno approfonditi nei paragrafi seguenti, sono:

- ***l'art. 1 del D.L. n. 80/2021***, che ha previsto la possibilità per tutti gli Enti locali coinvolti nell'attuazione dei progetti del PNRR (quindi anche Comuni, Città metropolitane, Unioni di Comuni) di effettuare **assunzioni a tempo determinato** e conferire incarichi di collaborazione **a valere sulle risorse del PNRR**;
- ***l'art. 31-bis del D.L. n. 152/2021***, convertito con modificazioni in legge n. 233 del 29 dicembre 2021, che **ha ampliato i vincoli finanziari al lavoro flessibile** per consentire ai Comuni **assunzioni a tempo determinato a valere su proprie risorse di bilancio**;
- ***l'art. 1, comma 562, della legge di Bilancio 2022 (L. n. 234/2021)***, che ha escluso la spesa per le assunzioni a tempo determinato necessarie alle Città metropolitane per l'attuazione dei progetti previsti nel PNRR dai limiti di spesa ex art. 33 del D.L. n. 34/2019 e art. 1, commi 557 e ss. L. n. 296/2006.

Circolare Ragioneria Stato n. 4/2022

La Circolare ha preliminarmente chiarito in modo definitivo che anche **i Comuni, le Città metropolitane e le Unioni di comuni, quando sono soggetti attuatori di progetti e azioni finanziati con il PNRR, sono da considerare ricompresi tra le “amministrazioni titolari di interventi del PNRR”**, e quindi possono procedere con le modalità di reclutamento speciale previste dall'art. 1 del D.L. n. 80/2021, e in particolare **individuare autonomamente il fabbisogno di personale**, nel rispetto dei criteri definiti dalla Circolare e dagli ulteriori criteri eventualmente individuati dai bandi, da inserire nei quadri economici al fine di richiederne il finanziamento a valere sul PNRR.

Le modalità di reclutamento di personale a tempo determinato per l'attuazione degli interventi del PNRR

Per quanto riguarda le **modalità di reclutamento**, tenuto conto che l'art. 1, comma 2, del D.L. n.80/2021 prevede come facoltativo e non obbligatorio il ricorso alle procedure disciplinate dall'art. 1 (*"al fine di accelerare le procedure per il reclutamento del personale a tempo determinato da impiegare per l'attuazione del PNRR, le amministrazioni ... possono ricorrere alle modalità di selezione stabilite dal presente articolo"*), è di tutta evidenza che possono essere utilizzati tutti i canali di accesso previsti dal nostro ordinamento.

Di conseguenza Comuni e Città metropolitane potranno:

1. svolgere autonomamente le procedure concorsuali, relative al reclutamento di personale con contratto a tempo determinato per l'attuazione dei progetti del PNRR, sia nel caso di ricorso ai fondi dell'Unione europea (inserimento nella spesa nei quadri economici degli interventi), sia nel caso di assunzioni con risorse proprie, mediante le **modalità digitali**, decentrate e semplificate di cui all'articolo 10, comma 1, lettera c), del DL n. 44/2021, prevedendo, **oltre alla valutazione dei titoli, lo svolgimento della sola prova scritta** (art. 1, comma 4, del D.L. n. 80/2021). La norma specifica che **a parità di punteggio è preferito il candidato più giovane di età**. In sede di conversione del decreto questa modalità di reclutamento a tempo determinato è stata espressamente estesa a tutte le PPAA, a prescindere dal fatto che le stesse siano connesse all'attuazione del PNRR. Il comma 12 dell'art. 1 del D.L. n. 80/2021 prescrive altresì che le commissioni esaminatrici siano composte nel rispetto del principio della parità di genere;

segue

- 2. attingere dagli elenchi inseriti nel Portale del reclutamento “inPa” e istituiti dal Dipartimento della funzione pubblica ai sensi dei commi da 5 a 9, con le modalità stabilite dal DM 14/10/2021 ;**
- 3. utilizzare graduatorie concorsuali vigenti anche di concorsi a tempo determinato (comma 1)**
- 4. ricorrere ai concorsi unici centralizzati organizzati dal Dipartimento della funzione pubblica ai sensi del comma 3-quinquies dell’articolo 4 del D.L. n. 101/2013 (comma 11)16;**
- 5. ricorrere alle selezioni uniche per la formazione di elenchi di idonei all’assunzione nei ruoli degli enti locali (disciplinate dall’art. 3-bis del D.L. n. 80/2021).**

Il comma 14-bis dell'art. 1 specifica che “*alle assunzioni previste dal presente articolo non si applicano gli articoli 34, comma 6, e 34 -bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*”.

Si tratta di un'importante misura acceleratoria ai fini del reclutamento, applicabile a tutte le modalità disciplinate dall'art. 1, che, escludendo la **procedura propedeutica della c.d. mobilità obbligatoria**, finalizzata alla ricollocazione del personale eccedentario della PA, consente la riduzione dei tempi procedurali.

Inoltre, il comma 14-ter del medesimo art. 1 ha esteso a tutto il 2024 la facoltatività dell'esperimento degli **avvisi di mobilità volontaria in entrata propedeutici** ai concorsi e alle assunzioni.

Come detto, **resta in ogni caso ferma la possibilità di ricorrere alle procedure ordinarie di reclutamento**, come da ultimo ridefinite dal richiamato art. 10 del D.L. n. 44/2021.

Il Portale del reclutamento inpa.gov.it (art. 1, commi da 5 a 10, del D.L. n. 80/2020).

Per quanto riguarda il **Portale del reclutamento**, in base a quanto previsto dal comma 5, il Dipartimento della funzione pubblica istituisce 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'articolo 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 DM 14/10/2021, adottato previa intesa con la Conferenza unificata, e contenente le *Modalità per l'istituzione degli elenchi dei professionisti e del personale in possesso di un'alta specializzazione per il PNRR*.

Il Decreto ministeriale integra i requisiti richiesti dal D.L. n. 80/2021 ai professionisti, agli esperti e al personale di alta specializzazione interessati ad iscriversi agli elenchi del Portale individuando requisiti aggiuntivi rispetto a quelli minimi individuati dal Decreto-legge, e disciplina le modalità di iscrizione.

Ai fini dell'accesso agli elenchi da parte delle Amministrazioni interessate, l'art. 1 del D.L. n. 80/2021 prevede che:

1. **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);
2. **per la stipula di contratti a tempo determinato con il personale in possesso di alta specializzazione**, l'iscrizione negli elenchi di cui al comma 5, lettera b) avviene previo svolgimento di procedure idoneative ai sensi dell'articolo 10 del DL n. 44/2021, con previsione della sola prova scritta, 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).

Le modalità operative per l'accesso agli elenchi del Portale sono ulteriormente dettagliate dal richiamato DM 14/10/2021.

In particolare, con riferimento al **conferimento degli incarichi professionali**, l'art. 4 del DM del 14/10/2021 stabilisce che le amministrazioni di cui all'art. 1, comma 1, del D.L. n. 80/2021 acquisita l'autorizzazione da parte del MEF-RGS, pubblicano attraverso il Portale gli avvisi per la selezione dei professionisti e degli esperti specificando:

- la professionalità, la specializzazione o l'esperienza richiesta;
- la tipologia, la data di inizio e la durata del progetto oggetto dell'avviso;
- il corrispettivo previsto;
- l'ambito territoriale di svolgimento della prestazione;
- il termine entro cui l'iscritto può aderire alla procedura di selezione.
- eventuali titoli preferenziali ulteriori.

Il portale elabora l'elenco dei professionisti, muniti dei requisiti richiesti dall'amministrazione e che hanno espresso interesse per l'ambito territoriale di pertinenza, dal quale l'ente che ha pubblicato l'avviso può attingere ai fini dei colloqui selettivi.

Rispetto agli **elenchi per le assunzioni a tempo determinato**, l'art. 5 del DM 14/10/2021 prevede che gli enti interessati possono procedere alle assunzioni a tempo determinato **attingendo dall'elenco del personale di alta specializzazione esclusivamente in ordine di graduatoria**.

Il comma 17-bis dell'art. 1, inserito in sede di conversione, specifica che: "*I bandi delle procedure di reclutamento e di mobilità del personale pubblico sono pubblicati sul portale del reclutamento secondo lo schema predisposto dal Dipartimento della funzione pubblica. Il portale garantisce l'acquisizione della documentazione relativa a tali procedure da parte delle amministrazioni pubbliche in formato aperto e organizza la pubblicazione in modo accessibile e ricercabile secondo parametri utili ai cittadini che intendono partecipare a tali procedure. ...*".

La valorizzazione dell'esperienza professionale ai fini delle assunzioni a tempo indeterminato (art. 1, comma 3 del D.L. n. 80/2021)

L'art. 1 del D.L. n. 80/2021, al comma 3, prevede che l'esperienza professionale maturata nei rapporti di lavoro a tempo determinato nell'ambito dei progetti del PNRR può essere valorizzata prevedendo, nei bandi di concorso per il reclutamento di personale a tempo indeterminato, **una riserva di posti non superiore al 40%, destinata al predetto personale che, alla data di pubblicazione del bando, abbia svolto servizio per almeno trentasei mesi**. Per espressa previsione dell'art. 31-bis del D.L. 152/2021, questa misura si applica sia nel caso in cui il lavoratore sia stato assunto con risorse rendicontate sui fondi comunitari che con risorse proprie.

Decreto Legge 22 aprile 2023, n. 44 «PA»

INCENTIVI ASSUNZIONI GIOVANI NELLE PA

L'articolo 3-ter del Decreto PA convertito in Legge riconosce a determinate Pubbliche Amministrazioni, fino al 31 dicembre 2026, la possibilità di assumere, **nel limite del 10% 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.

Si prevede anche che, nei limiti delle facoltà assunzionali di ciascuna Amministrazione, al termine dei suddetti contratti, **il rapporto di lavoro si trasformi a tempo indeterminato**, a condizione della sussistenza dei requisiti per l'accesso al pubblico impiego e della **valutazione positiva** del servizio prestato.

DL «PA2» n. 75/2023 convertito in L. 10 agosto 2023, n. 112

LE ASSUNZIONI DI GIOVANI DA PARTE DELLE PA

Sono introdotte modifiche alle regole per le assunzioni di giovani da parte delle PA introdotte dal recente dl. n. 44/2023, con in particolare la estensione di queste disposizioni per gli **enti locali**. Si dispone in primo luogo che le procedure assunzionali siano comunque conformi ai principi dettati dall'articolo 35 del d.lgs. n. 165/2001.

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 PA**, 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 in disponibilità, cioè alla procedura prevista dall'articolo 34 bis del d.lgs. n. 165/2001.

D.L. n. 75/2023, conv. L. 112/2023 - Art. 28, comma 1, lett. b), n. 2-bis: Assunzioni di giovani nella Pubblica amministrazione

La norma, introdotta durante l'esame in sede parlamentare su proposta dell'ANCI, riguarda i contratti di apprendistato e formazione lavoro e amplia le possibilità di utilizzare le misure per favorire il reclutamento dei giovani nella pubblica amministrazione, già previste dall'art. 3-ter del D.L. n. 44/2023. **Ricordiamo, in sintesi, che tale disposizione, proposta dall'ANCI e poi riformulata e approvata durante l'esame parlamentare, riconosce a tutte le pubbliche amministrazioni, compresi gli enti locali, fino al 31 dicembre 2026, la possibilità di assumere:**

- giovani laureati, individuati su base territoriale mediante avvisi pubblicati nel Portale del reclutamento, con contratto di apprendistato di durata massima di 36 mesi. Le modalità di selezione saranno dettagliate con apposito decreto ministeriale, ma prevederanno comunque una prova scritta, la valutazione dei punteggi dei titoli accademici e dei voti conseguiti nei singoli esami, la valutazione degli eventuali titoli di specializzazione post lauream e delle eventuali esperienze professionali documentate, conferenti con la tipologia dei posti messi a concorso, nonché una prova orale;
- studenti di età inferiore a 24 anni, che abbiano concluso gli esami previsti dal piano di studi, da inquadrare nell'area funzionari con contratto di formazione e lavoro.

L'individuazione degli studenti avverrà mediante convenzioni non onerose con istituzioni universitarie, i cui contenuti omogenei saranno individuati con i decreti sopra citati.

DM ATTUATIVO 26 DICEMBRE 2023

Si prevede, altresì, che, nei limiti delle facoltà assunzionali di ciascuna amministrazione, al termine dei suddetti contratti, il rapporto di lavoro si trasformi a tempo indeterminato, a condizione della sussistenza dei requisiti per l'accesso al pubblico impiego e della valutazione positiva del servizio prestato.

Con la conversione del Decreto-legge n. 75/2023, grazie all'emendamento ANCI, per i Comuni, le Unioni di Comuni e le Città metropolitane:

- viene raddoppiato (dal 10% al 20%) il budget assunzionale che può essere riservato ai contratti di apprendistato e di formazione lavoro (quindi complessivamente fino al 40%);
- vengono inoltre previste:
 - deroghe ai limiti procedurali, chiarendo che per le assunzioni in questione non è necessario attivare le procedure di mobilità preventiva;
 - deroghe ai limiti finanziari, specificando che è possibile incrementare la spesa per i trattamenti economici accessori dei neo assunti, anche se a tempo determinato, secondo il meccanismo di innalzamento del limite al salario accessorio del 2016 già utilizzato in applicazione del D.L. n. 34/2019, art. 33.

D.L. n. 75/2023, conv. L. 112/2023 - Art. 2: Assunzioni di lavoratori socialmente utili

A integrazione della disciplina prevista dall'art. 1, comma 446, della Legge 30 dicembre 2018, n. 145, viene prevista la possibilità di assumere a tempo indeterminato le seguenti categorie di lavoratori:

- lavoratori di cui all'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 28 febbraio 2000, n. 81, e all'articolo 3, comma 1, del decreto legislativo 7 agosto 1997, n. 280. Si tratta di disposizioni ormai risalenti nel tempo, riguardanti soggetti già impegnati in progetti di lavori socialmente utili e in lavori di pubblica utilità nei settori dei servizi alla persona, della salvaguardia e della cura dell'ambiente e del territorio;
- lavoratori già rientranti nell'ambito di applicazione dell'abrogato articolo 7 del decreto legislativo 1° dicembre 1997, n. 468 (lavoratori titolari del trattamento straordinario di integrazione salariale, del trattamento di indennità di mobilità e di altro trattamento speciale di disoccupazione);
- lavoratori impegnati in attività di pubblica utilità, nonché i lavoratori impegnati in attività socialmente utili della Regione siciliana, di cui all'articolo 30, comma 1, della legge della Regione siciliana 28 gennaio 2014, n. 5;
- lavoratori inseriti nell'elenco regionale di cui al medesimo articolo 30, comma 1, della legge della Regione siciliana n. 5 del 2014.

Le assunzioni potranno essere effettuate a tempo pieno o a tempo parziale, e anche in posizione di sovrannumero, **derogando alla dotazione organica e alla programmazione del personale prevista nel piano di fabbisogno, fino al 30 giugno 2026**. Restano comunque fermi i vincoli assunzionali previsti dalla disciplina vigente. Nella legge di conversione sono stati rimossi i riferimenti alle modalità di svolgimento delle procedure di assunzione, configurando così il reclutamento come una stabilizzazione a tutti gli effetti.

Inoltre, il comma 2-quater, accogliendo una richiesta dell'ANCI alla Conferenza Unificata, differisce dal 30 giugno 2023 al 30 dicembre 2023 il termine entro il quale i soggetti già impegnati in lavori socialmente utili o in attività di pubblica utilità possono essere stabilizzati – da parte dei Comuni beneficiari del Fondo previsto dall'art. 1, comma 1156, lett. q-bis), della L. n. 296/2006 – in posizione di lavoratori sovrannumerari, in deroga alla dotazione organica, alla condizione del rispetto del piano di fabbisogno del personale e ai limiti stabiliti per le assunzioni dalla normativa vigente.

D.L. n. 13/2023, conv. L. 41/2023 - Art. 8: Rafforzamento della capacità amministrativa delle amministrazioni titolari delle misure PNRR

La norma, introdotta su proposta dell'ANCI, consente agli enti locali già beneficiari di finanziamenti per la realizzazione di investimenti a valere in tutto o in parte su risorse PNRR, di elevare la percentuale di incarichi dirigenziali a contratto, di cui all'articolo 110, comma 1, secondo periodo, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al 50% fino al 31 dicembre 2026.

Per assicurare la continuità dell'azione amministrativa e facilitare la realizzazione degli investimenti finanziati, in tutto o in parte, con le risorse del PNRR ovvero con le risorse dei programmi cofinanziati dall'Unione europea e dei programmi e operativi complementari alla programmazioni comunitarie 2014-2020 e 2021-2027, **ai rapporti di collaborazione a tempo determinato instaurati ai sensi dell'articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 non si applica, fino al 31 dicembre 2026, la risoluzione del contratto qualora l'ente locale dichiari il dissesto o si trovi in situazioni strutturalmente deficitarie.** Durante l'esame parlamentare è stata approvata una norma che estende **la possibilità per le pubbliche amministrazioni di adottare le modalità assunzionali previste per il PNRR, anche ai contratti di somministrazione di lavoro** (comma 1 bis).

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 La norma prevede che, fino al 31 dicembre 2026, i bandi di concorso possano contemplare lo svolgimento della sola prova scritta e dunque l'omissione del colloquio orale. Si tratta ovviamente di una facoltà e non di un obbligo, che ogni amministrazione può esercitare in relazione al singolo bando di concorso e finalizzata allo snellimento delle procedure di reclutamento per tutta la durata di vigenza del PNRR.

Dall'ambito della deroga sono escluse le procedure concorsuali inerenti a profili professionali apicali e quelle relative alle aree dirigenziali. E' da ritenere, quindi, che non sia possibile rinunciare all'espletamento della prova orale per l'Area Funzionari ed elevate qualificazioni, quanto meno per gli enti privi di posizioni dirigenziali.

D.L. n. 44/2023, art. 3, comma 5-bis: Requisiti di specificità territoriale per l'accesso all'impiego presso gli enti territoriali

La norma, approvata durante l'esame parlamentare, prevede che i regolamenti delle regioni, delle province, delle città metropolitane e dei Comuni, previa intesa sancita in sede di Conferenza unificata, possano individuare, per l'accesso all'impiego presso il relativo ente, requisiti ulteriori, intesi a rispondere ad esigenze di specificità territoriale, rispetto a quelli stabiliti dalla disciplina generale, di cui al D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, esuccesive modificazioni.

Allo stato attuale della normativa, la residenza non può costituire un elemento discriminante per la partecipazione ai concorsi, se non nei limiti di quanto disposto dall'art. 35, comma 5-ter, del D. Lgs. n. 165/2001 secondo cui "il principio della parità di condizioni per l'accesso ai pubblici uffici è garantito, mediante specifiche disposizioni del bando, con riferimento al luogo di residenza dei concorrenti, quando tale requisito sia strumentale all'assolvimento di servizi altrimenti non attuabili o almeno non attuabili con identico risultato". Ogni valutazione diversa sulla scorta della norma in esame dovrà comunque attendere un'intesa in Conferenza unificata e richiederà il suo recepimento nei regolamenti dell'Ente.

Contratti a tempo determinato ex art. 110, comma 1, TUEL

Gli incarichi a contratto (ex art. 110 del d.lgs. n. 267/2000, TUEL) hanno lo scopo di assolvere – per un determinato periodo (la funzione ad *tempus*)– profili di alta responsabilità presso gli Enti locali con modelli organizzativi/gestionali delle risorse umane flessibili e sono generalmente associati ad un forte connotato di “affinità”, nel senso che il criterio di selezione, seppure di natura comparativa, non risulta propriamente concorsuale, oltre che essere una caratterizzazione dello *spoil system*.

I contratti a termine («*non possono avere durata superiore al mandato elettivo del sindaco o del presidente della provincia in carica*») si distinguono in due categorie[mantenendo entrambi l'esigenza per i candidati di possedere i requisiti di legge (ossia, oltre il titolo di studio, l'esperienza pluriennale e la specifica professionalità: vanno accertati nel concreto i presupposti soggettivi nelle materie oggetto dell'incarico)[

Incremento percentuale dirigenti a tempo determinato (art. 8, comma 1)
DL 24 Febbraio 2023 n. 13

«Al fine di consentire agli enti locali di fronteggiare le esigenze connesse ai complessivi adempimenti riferiti al PNRR e, in particolare, di garantire l'attuazione delle procedure di gestione, erogazione, monitoraggio, controllo e rendicontazione delle risorse del medesimo Piano ad essi assegnati, fino al 31 dicembre 2026, la percentuale di cui all'articolo 110, comma 1, secondo periodo, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 è elevata al 50 per cento, limitatamente agli enti locali incaricati dell'attuazione di interventi finanziati, in tutto o in parte, con le risorse del PNRR».

La percentuale degli incarichi dirigenziali previsti in dotazione organica che può essere conferita a soggetti esterni è incrementata del 30% al 50%;

La norma di fatto estende quanto già previsto per le amministrazioni statali dall'art. 1, comma 15, del D.L. n. 80/2021;

Le assunzioni a tempo determinato ex art. 110 comma 1 non sono soggette al limite finanziario previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010;

Le assunzioni a tempo determinato ex art. 110 avvengono a seguito di procedura selettiva pubblica (non concorsuale).

D.L. n. 44/2023, conv. L. 74/2023 - Art. 3, comma 5: Stabilizzazioni di personale

La norma introduce la facoltà per gli Enti territoriali di procedere, fino al 31 dicembre 2026(data di conclusione delle attività legate al PNRR), 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 essere stato reclutato a tempo determinato con procedure concorsuali e deve possedere i requisiti previsti dall'art. 20, comma 1, lett. a) e b) del D. Lgs. n. 75/2017.

Pertanto, i requisiti necessari per questa nuova tipologia di stabilizzazione sono i seguenti:

- essere stati assunti a seguito di procedura concorsuale conforme ai principi di cui all'articolo 35 del d.lgs. n. 165/2001;
- aver prestato servizio per almeno 36 mesi non continuativi negli ultimi otto anni presso l'amministrazione che intende procedere alla stabilizzazione;
- risultare 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);
- essere stato reclutato a tempo determinato, in relazione alle medesime attività svolte, con procedure concorsuali anche espletate presso amministrazioni pubbliche diverse da quella che procede all'assunzione (art. 20, comma 1, lett. b).

La stabilizzazione deve avvenire “**previo colloquio selettivo e all'esito della valutazione positiva dell'attività lavorativa svolta**”: sarà quindi necessario prevedere una prova orale a carattere di selettività e aperta a tutti coloro che dispongono dei requisiti di legge per la conversione a tempo indeterminato. Inoltre, dovrà essere espressa - si ritiene da parte dello stesso soggetto che verifica l'idoneità nella prova selettiva - una valutazione positiva dell'attività lavorativa svolta, da intendersi come giudizio complessivo rispetto al servizio prestato presso l'ente a tempo determinato.

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

PROGRESSIONI INTERNE PER LA DIRIGENZA = STABILIZZAZIONI

Art. 28, c. 1-bis, D.L. n. 75/2023 (

Gli enti locali 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.

Tecnicamente non è una stabilizzazione.

Si tratta, infatti, di una riserva applicabile a bandi di concorso per posti da dirigente.

In questo caso, la riserva del 50% opera anche per coloro che, dirigenti o non dirigenti, abbiano maturato almeno tre anni di servizio, con "pieno merito" (espressione peraltro di difficile interpretazione), e che "sia stato assunto a tempo determinato previo esperimento di procedure selettive e comparative a evidenza pubblica".



Per consultare la Banca dati di Anci Risponde

<https://ancirisponde.ancidigitale.it/>

Per richieste di informazioni sul Servizio Anci Risponde e/o sugli altri servizi:

- Tel. 06 83394257-2
- info@ancidigitale.it
- www.ancidigitale.it

Per informazioni sulle formule di abbonamento

- ✓ <https://www.ancidigitale.it/servizi/>

