

I webinar di *AnciRisponde*

Le nuove regole per assunzioni e concorsi
negli Enti Locali

Amedeo Scarsella

Il programma del webinar

Temi che affronteremo:

- ✓ Le principali innovazioni contenute nel DPR 16 giugno 2023, n. 82 e l'obbligo di adeguamento per gli enti locali alle nuove disposizioni;
- ✓ L'importanza della definizione dei profili professionali;
- ✓ Le modalità di accesso, il bando di concorso e la sua pubblicazione;
- ✓ La Commissione esaminatrice: le incompatibilità e le indicazioni ANAC
- ✓ La giurisprudenza più recente sui concorsi pubblici
- ✓ Le forme speciali di selezione: incarichi ex art. 110 del TUEL e stabilizzazioni.

Gli obiettivi del Webinar

Gli obiettivi principali del Webinar:

- *Illustrare le nuove disposizioni in materia di concorsi pubblici in vigore dal 14 luglio 2023, al fine di consentire agli enti di valutare l'opportunità di una tempestivo adeguamento dei regolamenti interni;*
- *Evidenziare l'importanza di incentrare l'intera gestione del personale sulla corretta definizione dei profili professionali, anche alla luce del nuovo ordinamento professionale in vigore dal 1 aprile 2023 contenuto nel CCNL 2019/2021.*

L'obbligo di adeguamento per gli enti locali alle nuove disposizioni

Prima della modifica, l'articolo 18 bis del d.P.R. n. 487/94 prevedeva che alcuni articoli dello stesso costituissero per gli enti locali "norme di indirizzo".

Ora l'art. 18 bis del d.P.R. n. 487/94, sostituito dal d.P.R. n. 82/2023, prevede che le regioni e gli enti locali "si conformano" alle disposizioni dello stesso decreto, "ai sensi dell'articolo 70, comma 13, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165"; quest'ultimo dispone che *"in materia di reclutamento, le pubbliche amministrazioni applicano la disciplina prevista dal d.P.R. 9 maggio 1994, n. 487, e successive modificazioni ed integrazioni, [...], salvo che la materia venga regolata, in coerenza con i principi ivi previsti, nell'ambito dei rispettivi ordinamenti."*

L'importanza della definizione dei profili professionali (1)

Per chiarire il linguaggio utilizzato di seguito risulta utile fornire di seguito un breve glossario:

- ✓ Area/categoria di inquadramento: è il contenitore giuridico definito dai CCNL a cui corrisponde un livello omogeneo di conoscenze e capacità necessarie per l'espletamento di una vasta e diversificata gamma di attività lavorative;
- ✓ Profilo professionale: è l'insieme delle attività e caratteristiche che riempiono di contenuto la definizione di una figura professionale.

Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche, approvate con Decreto 22 luglio 2022 - GU Serie Generale n.215 del 14-09-2022.

L'importanza della definizione dei profili professionali (2)

“L'ampio quadro di riforme del lavoro pubblico investe, tra gli altri aspetti, le modalità di selezione, valutazione e carriera dei dipendenti pubblici che si saldano, a loro volta, alla formazione e alla riprogettazione del sistema dei profili professionali secondo un modello articolato per competenze, ossia conoscenze, capacità tecniche e capacità comportamentali, che diventano il contenuto descrittivo delle famiglie professionali e delle singole posizioni di lavoro presenti all'interno dell'organizzazione. Questo modello, guidando le diverse leve di gestione del personale in coerenza con le prestazioni e con le competenze attese in una amministrazione moderna ed efficiente, funge da trait d'union tra riforma del reclutamento, sviluppo delle carriere e formazione professionale, in una logica di gestione integrata delle risorse umane”

L'importanza della definizione dei profili professionali (3)

Art. 12 CCNL 2019/2021:

«5. I profili professionali descrivono il contenuto professionale delle attribuzioni proprie dell'area.

6. Gli enti, in relazione al proprio modello organizzativo, identificano i profili professionali e li collocano nelle corrispondenti aree nel rispetto delle relative declaratorie, di cui all'Allegato A».

L'Allegato A:

- ✓ Descrizione;
- ✓ Specifiche professionali;
- ✓ Requisiti di base per l'accesso;
- ✓ Esemplificazione dei profili.

L'importanza della definizione dei profili professionali (4)

Norme rilevanti del DPR 487/94, come modificato dal DPR 82/2023:

- L'amministrazione che indice il concorso adotta, tra le seguenti, la tipologia selettiva **più funzionale alla natura dei profili professionali richiesti nel bando di concorso** (art. 2, comma 1);
- Le amministrazioni individuano, per ciascun profilo professionale, il titolo di studio o l'abilitazione professionale richiesti per accedere al concorso, in coerenza con la disciplina vigente in materia di pubblico impiego e di quanto stabilito nella contrattazione collettiva del relativo comparto, nonché con il sistema di classificazione adottato dall'amministrazione o dall'ente per le assunzioni, comprese quelle obbligatorie delle categorie protette. Per l'ammissione a particolari profili professionali di qualifica o categoria, gli ordinamenti delle singole amministrazioni possono prescrivere ulteriori requisiti (art. 2, comma 6);
- Per profili iniziali e non specializzati, le prove di esame danno particolare rilievo all'accertamento delle capacità comportamentali, incluse quelle relazionali, e delle attitudini e sono finalizzate ad accertare il possesso delle competenze, intese come insieme delle conoscenze e delle capacità logico-tecniche, comportamentali nonché manageriali, per i profili che svolgono tali compiti. Tali prove devono essere specificate nel bando e definite in maniera coerente con la natura dell'impiego (art. 7, comma 8).

Modalità di accesso

Le modalità di svolgimento del concorso dovranno essere scelte tra le seguenti tipologie selettive:

- a) concorso per esami;
- b) concorso per titoli ed esami;
- c) corso-concorso.

Spetta a ciascun Ente individuare le modalità più coerenti con il profilo professionale ricercato. Va segnalato come, allo stato attuale, **non possono più essere previsti concorsi per soli titoli**, anche nel caso di avvisi pubblici per reclutamento di personale per assunzioni a tempo determinato.

Selezione da centri per l'impiego

L'articolo 1 comma 4 individua la forma di reclutamento mediante avviamento a selezione degli iscritti negli elenchi tenuti dai centri per l'impiego esclusivamente per le “aree o categorie per l'accesso alle quali è richiesto il solo requisito dell'assolvimento dell'obbligo scolastico”. Il combinato disposto di questo comma con l'Allegato A del CCNL 16 novembre 2022 relativo alle declaratorie di ciascuna Area del nuovo ordinamento professionale e dei relativi requisiti di base per l'accesso, porta a confermare che la selezione mediante gli elenchi dei Centri per l'impiego debba essere limitata solo all'Area degli Operatori (ex Categoria A), mentre per tutti i profili dell'Area Operatori Esperti (anche provenienti dalla ex Cat. B, accesso B1) sia necessario l'espletamento di concorso pubblico.

45° Quaderno operativo ANCI: Le nuove regole per le assunzioni e lo svolgimento dei concorsi nei comuni e nelle città metropolitane.

I requisiti generali per l'accesso al pubblico impiego

L'articolo 2 sancisce i requisiti generali per l'accesso al pubblico impiego.

Un'importante specificazione, da riportare nei bandi di concorso, si trova nel comma 8 dell'articolo 2: i **requisiti di accesso debbono essere posseduti non solo alla data di scadenza del termine stabilito nel bando di concorso, ma anche all'atto della sottoscrizione del contratto di lavoro.**

I limiti di età

L'articolo 2 comma 4 prevede che «La partecipazione ai concorsi indetti da pubbliche amministrazioni non è soggetta a limiti di età, salvo deroghe dettate da regolamenti delle singole amministrazioni connesse alla **natura del servizio** o ad **oggettive necessità dell'amministrazione**».

Bando di concorso

Il bando di concorso:

- ✓ è pubblicato nel Portale unico del reclutamento, di cui all'articolo 35-ter del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (art. 3, comma 1);
- ✓ può fissare un contributo di partecipazione ai sensi dell'articolo 19, comma 8 (art. 3, comma 6);
- ✓ deve prevedere una proroga del termine di scadenza per la presentazione della domanda corrispondente a quello della durata del malfunzionamento (art. 3, comma 7);
- ✓ la possibilità, per il candidato, di modificare o integrare la domanda fino alla data di scadenza del bando, anche se già precedentemente inviata, prevedendo, in tal caso, che sarà presa in considerazione esclusivamente l'ultima domanda presentata in ordine di tempo (art. 3, comma 7).

Equilibrio di genere (art. 6)

1. Al fine di garantire l'equilibrio di genere nelle pubbliche amministrazioni, il bando indica, per ciascuna delle qualifiche messe a concorso, la percentuale di rappresentatività dei generi nell'amministrazione che lo bandisce, calcolata alla data del 31 dicembre dell'anno precedente. Qualora il differenziale tra i generi sia superiore al 30 per cento, si applica il titolo di preferenza di cui all'articolo 5, comma 4, lettera o), in favore del genere meno rappresentato.
2. La disposizione di cui al comma 1 si applica limitatamente ai concorsi banditi per singole amministrazioni.

La partecipazione e le comunicazioni

- ✓ Alle procedure di concorso si partecipa esclusivamente previa registrazione nel Portale unico del reclutamento, di cui all'articolo 35-ter del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (art. 4, comma 1);
- ✓ Ogni comunicazione ai candidati concernente il concorso, compreso il calendario delle relative prove e del loro esito, è effettuata attraverso il Portale (art. 4, comma 6);
- ✓ Gli obblighi di comunicazione ai controinteressati di cui all'articolo 3, comma 1, del decreto del Presidente della Repubblica 12 aprile 2006, n. 184, e all'articolo 5, comma 5, del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, si intendono assolti mediante pubblicazione di un apposito avviso sul Portale (art. 12, comma 3);
- ✓ Le graduatorie dei concorsi di cui al presente regolamento, ivi incluse quelle dei concorsi delle regioni e degli enti locali, sono pubblicate contestualmente sul Portale di cui all'articolo 35-ter del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e sul sito dell'amministrazione interessata. Dalla data di tale pubblicazione decorrono i termini per l'impugnativa (art. 15, comma 6).

Altre norme rilevanti

- ✓ l'articolo 8 modifica il momento di valutazione dei titoli da parte della commissione, che viene fissato dopo lo svolgimento delle prove orali, a condizione che i criteri di valutazione siano stati fissati prima (comma 1);
- ✓ l'articolo 9 dedicato alle commissioni, di cui vengono previste le possibili professionalità che possono farne parte, e tra cui figurano specialisti in psicologia e risorse umane ed esperti in competenze digitali e trasversali in ambito di comunicazione e, ancora, gestione del personale (comma 1);
- ✓ l'articolo 11 prevede gli adempimenti della commissione esaminatrice e stabilisce che di norma le procedure concorsuali devono concludersi entro i 180 giorni dalla data di conclusione delle prove scritte, fatta salva la giustificazione collegiale della commissione in caso di inosservanza di tale termine. La data di durata effettiva di ciascun concorso deve essere pubblicata sul sito dell'amministrazione (comma 4);

Le prove scritte

«Gli elaborati sono redatti in modalità digitale attraverso la strumentazione fornita per lo svolgimento delle prove. In ogni caso di malfunzionamento della strumentazione informatica, che ritardi o impedisca lo svolgimento della prova ad uno o più candidati, la commissione concede un tempo aggiuntivo pari alla durata del mancato funzionamento. La commissione assicura che il documento salvato dal candidato non sia modificabile. Tutti i dispositivi forniti per lo svolgimento delle prove scritte devono essere disabilitati alla connessione internet».

La nomina della Commissione di concorso

Direttiva n. 3 del 24 aprile 2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione (“Linee guida sulle procedure concorsuali”), che dedica il paragrafo 7 alle commissioni di concorso.

Il requisito della competenza dei membri della commissione di concorso “va verificato con riferimento alla commissione nel suo complesso, e non a ciascuna specifica materia oggetto del concorso: infatti, intuitive esigenze di speditezza e semplificazione dell’azione amministrativa postulano che il requisito di “esperto” proprio di ciascun commissario sia valutato con una certa ragionevolezza, ad evitare che una interpretazione troppo rigorosa della qualifica di esperto in ciascuna delle materie d’esame (per titoli di studio, riconoscimenti scientifici, esperienza professionale etc.) comporti un intollerabile aggravamento del procedimento selettivo già nella fase della formazione dell’organo tecnico chiamato a operare le valutazioni sui titoli e le prove d’esame dei candidati” (cfr. Cons. Stato, Sezione IV, n. 5137 del 2015; Consiglio di Stato, Sez. III, 21 ottobre 2020, n.6366

Le situazioni di incompatibilità

«I componenti, presa visione dell'elenco dei partecipanti, sottoscrivono la dichiarazione che non sussistono situazioni di incompatibilità tra essi e i concorrenti, ai sensi dell'articolo 51 del codice di procedura civile» (art. 11, comma 1).

La giurisprudenza amministrativa ha affermato il principio secondo cui “...le cause d’incompatibilità sancite dall’art. 51 c.p.c. (...) rivestono carattere tassativo e, come tali, sfuggono ad ogni tentativo di estensione analogica, stante l’esigenza di assicurare la certezza dell’azione amministrativa.” (Cons. Stato, VI, 30 luglio 2013, n. 4015 e, in senso conforme, Cons. Stato Sez. III, 02.04.2014, n. 1577 e TAR Lazio, III-bis, 25.5.2015 n. 7435), precisando che “...nelle procedure concorsuali i componenti delle commissioni esaminatrici hanno l’obbligo di astenersi solo se sussiste una delle condizioni tassativamente indicate dall’art. 51 c.p.c., senza che le cause di incompatibilità previste dalla stessa disposizione possano essere oggetto di estensione analogica...” (Cons. Stato, Sez. V, 9 luglio 2015 n. 3443 e Cons. Stato, sez. III, 28.4.2016, n. 1628).

Art. 51 Astensione del giudice.

[I]. Il giudice ha l'obbligo di astenersi [78 att.] :

- 1) se ha **interesse** nella causa o in altra vertente su identica questione di diritto;
- 2) se egli stesso o la moglie è **parente fino al quarto grado** [74 ss. c.c.] o legato da vincoli di affiliazione [406 ss. c.c.], o è convivente o commensale abituale di una delle parti o di alcuno dei difensori;
- 3) se egli stesso o la moglie ha causa pendente o **grave inimicizia o rapporti di credito o debito** con una delle parti o alcuno dei suoi difensori;
- 4) se ha dato consiglio o prestato patrocinio [82] nella causa, o ha deposto in essa come testimone, oppure ne ha conosciuto come magistrato in altro grado del processo o come arbitro [810] o vi ha prestato assistenza come consulente tecnico [61];
- 5) se è tutore, curatore, amministratore di sostegno, procuratore, agente o datore di lavoro di una delle parti; se, inoltre, è amministratore o gerente di un ente, di un'associazione anche non riconosciuta, di un comitato, di una società o stabilimento che ha interesse nella causa (1).

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

Le incompatibilità per politici e rappresentanti sindacali (1)

L'art. 35, comma 3, lett. e) del d.lgs. 30 marzo 2001 n. 165 (Testo Unico sul pubblico impiego), dispone che la composizione delle commissioni di concorso pubblico deve avvenire *“esclusivamente con esperti di provata competenza nelle materie di concorso, scelti tra funzionari delle amministrazioni, docenti ed estranei alle medesime, che non siano componenti dell'organo di direzione politica dell'amministrazione, che non ricoprano cariche politiche e che non siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali”*.

Le incompatibilità per politici e rappresentanti sindacali (2)

La giurisprudenza richiede una verifica molto puntuale per poter affermare l'incompatibilità del rappresentante sindacale, non essendo sufficiente che sia ricoperta una carica sindacale, ma richiedendosi evidenti **“elementi di contatto tra l'attività sindacale svolta dal commissario e quella propria dell'Ente che ha indetto il concorso”**, oltre che la dimostrazione **“della possibilità del commissario in questione di incidere sul neutrale svolgimento del concorso per il solo effetto della posizione di rappresentanza svolta per il sindacato”** (sentenza del TAR Sicilia (Sez. II), del 16 novembre 2023, n. 3369).

Le incompatibilità per politici e rappresentanti sindacali (3)

La giurisprudenza ha di recente affrontato la questione della partecipazione “alla commissione di concorso di una componente posta in condizione di incompatibilità in quanto titolare di carica politica (Consigliere comunale di-OMISSIS-). Infatti, la predetta circostanza non è controversa fra le parti e l’art. 35, comma 3, lettera h), del d.lgs. n. 165 del 2001 stabilisce una serie di ipotesi di incompatibilità, fra le quali figura, per quanto di interesse, l’essere titolare di una carica politica. Tuttavia, [...] in un ordinamento democratico caratterizzato dal principio della sovranità popolare (art. 1 Cost.) in cui la libertà di tutti i cittadini di potersi associare in partiti politici e di poter accedere alle cariche pubbliche elettive è riconosciuta dalla Costituzione, la norma in esame deve essere interpretata in senso conforme alle previsioni costituzionali. Pertanto, costituendo la partecipazione dei cittadini alla politica una risorsa per la Repubblica democratica scolpita dal citato art. 1 e non un disvalore, **la predetta clausola di incompatibilità deve essere ritenuta sussistente solo qualora la titolarità della carica politica interferisca direttamente con la sostanziale esigenza di imparzialità (o anche solo con la formale esigenza di apparente imparzialità) necessarie a garantire la parità fra tutti i partecipanti al concorso secondo i principi sanciti dall’art. 97 della Costituzione.** (sentenza del Consiglio di Stato (Sez. II), n. 777 del 25 gennaio 2024).

Le ragioni di gravi convenienza

Può generare conflitto di interessi la nomina del Segretario Generale di un Comune a Presidente della Commissione giudicatrice di due concorsi pubblici indetti dall'ente locale, in cui concorrono quali candidati sia dirigenti interni all'amministrazione che esterni, con i quali l'interessato ha o ha avuto stretti rapporti di natura lavorativa come tali comportanti rapporti di collaborazione costanti e frequenti?

E' quanto chiesto ad Anac da un importante comune siciliano, prima di procedere alla nomina. Pur non esistendo nell'ordinamento italiano una definizione univoca e generale di "conflitto di interessi", né una norma che preveda le varie ipotesi di conflitto, l'Autorità nel suo parere ([Atto del Presidente del 22 febbraio 2023, fascicolo N. 353](#)) ha sollecitato il Comune a tener conto delle "gravi ragioni di convenienza", proprio perché il presidente sarà chiamato a valutare candidati "con i quali sta avendo o, in altri casi, ha avuto stretti rapporti di natura lavorativa come tali comportanti rapporti di collaborazione costanti e frequenti con, dunque, il possibile concretizzarsi di gravi ragioni di convenienza", come la stessa amministrazione comunale ha riconosciuto.

Fonte: Anac (in internet al [seguinte link](#))

La giurisprudenza più recente sui concorsi (1)

- ✓ Nei concorsi pubblici, qualora il candidato abbia correttamente allegato i titoli da valutare e dalla documentazione prodotta residuino margini di incertezza facilmente superabili, l'amministrazione deve attivare il soccorso istruttorio (Consiglio di Stato sentenza n. 9387/2023);
- ✓ **Nell'ambito dei concorsi pubblici, le irregolarità formali della domanda non determinano l'esclusione del candidato.** Infatti, l'Amministrazione è tenuta ad attivare il soccorso istruttorio (volto alla rettifica delle dichiarazioni o delle istanze erronee o incomplete) nel caso in cui la domanda di partecipazione contenga mere irregolarità formali che, in quanto tali, non sono idonee ad alterare la procedura diretta alla selezione dei candidati. In conclusione, il Tar ritiene di dover aderire al più generale indirizzo secondo cui «nell'ambito dei concorsi pubblici, l'attivazione del c.d. soccorso istruttorio è tanto più necessaria per le finalità proprie di detta procedura che, in quanto diretta alla selezione dei migliori candidati a posti pubblici, non può essere alterata nei suoi esiti da meri errori formali, come accadrebbe se un candidato meritevole non risultasse vincitore per una mancanza facilmente emendabile con la collaborazione dell'amministrazione» (TAR Campania, Sezione V, sentenza n. 3250 del 17 maggio 2021).

Pubblico concorso ed eccezioni

L'art. 97, 3° comma della Costituzione, dispone che “agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni si accede mediante concorso, **salvo i casi stabiliti dalla legge**”.

La giurisprudenza costituzionale ritiene legittime le deroghe alla regola dell'accesso mediante pubblico concorso in presenza di peculiari e straordinarie esigenze di interesse pubblico idonee a giustificarle e purché le forme di reclutamento diverse dal concorso riguardino singoli casi e si attuino secondo modalità predeterminate dal legislatore che rispondano a criteri di ragionevolezza che non contraddicano i principi di imparzialità e buon andamento dell'amministrazione.

Legittima l'eccezione della stabilizzazione

Tra le eccezioni consentite vi è quella finalizzata a garantire alla pubblica amministrazione l'esigenza di consolidare specifiche esperienze professionali maturate all'interno e non acquisibili all'esterno, dovendosi escludere tale evenienza quando le procedure di stabilizzazione del personale precario siano indiscriminate o comunque si risolvano in un privilegio per determinate categorie (sentenze n. 189 del 2011, n. 310 del 2011, n. 3 del 2013, fino alla recente n. 227 del 2021).

Il sistema trifasico per l'immissione in ruolo nella PA

In questo periodo, come rileva acuta dottrina, il concorso per l'immissione diretta in ruolo è stato affiancato da sistemi ibridi che prevedono uno schema trifasico:

- ✓ selezioni semplificate per l'assunzione a tempo determinato o con altre forme c.d. flessibili, principalmente basate su titoli di formazione o sull'esperienza professionale pregressa;
- ✓ un lungo periodo di precariato, pari almeno ad un triennio, ma spesso anche molto più esteso;
- ✓ una procedura finale di stabilizzazione, in via automatica o previa procedura idoneativa riservata o, ancora, tramite concorsi con riserva di posti.

La nomina di dirigenti ex art. 110 del TUEL (1)

L'art. 110, c. 1, Tuel dispone che “lo Statuto può prevedere che la copertura dei posti di responsabili dei servizi o degli uffici, di qualifiche dirigenziali o di alta specializzazione, possa avvenire mediante contratto a tempo determinato. Per i posti di qualifica dirigenziale, il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi definisce la quota degli stessi attribuibile mediante contratti a tempo determinato, comunque in misura non superiore al 30 per cento dei posti istituiti nella dotazione organica della medesima qualifica e, comunque, per almeno una unità. Fermi restando i requisiti richiesti per la qualifica da ricoprire, gli incarichi a contratto di cui al presente comma sono conferiti previa selezione pubblica volta ad accertare, in capo ai soggetti interessati, il possesso di comprovata esperienza pluriennale e specifica professionalità nelle materie oggetto dell'incarico”

La nomina di dirigenti ex art. 110 del TUEL (2)

La giurisprudenza ha avuto modo di chiarire:

- a) non si tratta di procedure di concorso, bensì procedure volte a consentire al sindaco di scegliere in modo discrezionale il dirigente da nominare a tempo determinato;
- b) l'avviso pubblico che regola le procedure ha il solo scopo di garantire pubblicità e massima partecipazione all'interpello dell'amministrazione;
- c) la commissione tecnica non ha poteri decisori, non deve formulare alcuna graduatoria, ma deve provvedere a valutare in capo ai candidati "il possesso di comprovata esperienza pluriennale e specifica professionalità nelle materie oggetto dell'incarico" (art. 110, c. 1, Tuel);
- d) la scelta del sindaco, all'esito della procedura che gli ha consegnato una lista di soggetti idonei (perché appunto in possesso di comprovata esperienza pluriennale), ha carattere discrezionale e fiduciario, attinente al potere privatistico dell'amministrazione pubblica in materia di personale dipendente.

La nomina di dirigenti ex art. 110 del TUEL (3)

«anche dopo le modifiche del 2014, quindi, le procedure selettive di cui all'art. 110, c. 1, del Tuel, mantengono caratteristiche fiduciarie che non consentono di configurarle come veri e propri concorsi pubblici. Nel descritto contesto normativo, pertanto, del tutto correttamente il comune non ha provveduto alla formazione di una graduatoria tra i candidati selezionati» (Consiglio di Stato, sez. V, sentenza n. 2526/2017)

La nomina di dirigenti ex art. 110 del TUEL (4)

«il “concorso pubblico” rientra, come specie nel genere, nel più comprensivo alveo delle procedure “selettive”, all’interno delle quali si collocano anche le procedure (per le quali è invalsa la qualificazione come meramente “idoneative”) che – indipendentemente dalla prefigurazione e dall’esperimento di apposite prove – si caratterizzano per la valutazione meramente fiduciaria dei candidati, con esclusione della formazione – nei termini vincolanti dell’esercizio di una discrezionalità di ordine meramente tecnico, non a caso affidata a “tecnici esperti” (art. 9 D.P.R. cit.) – di una definitiva graduatoria di merito (la quale, per tal via, può essere riguardata come il vero e proprio elemento scriminante tra l’una e l’altra vicenda)» (Consiglio di Stato, sent. n. 5298/2018)



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/>



N° IT315348