



n. 38 – 28 settembre 2020

CONCORSI RISERVATI AL PERSONALE INTERNO

È possibile bandire concorsi esclusivamente riservati al personale interno (ex art. 52 D.Lgs. n. 165/2001) nel rispetto del 50% dei posti pubblici già banditi? In tal caso la riserva dei posti si calcola sulla totalità dei posti o per ciascuna categoria?

La legislazione vigente prevede due disposizioni normative che ammettono la valorizzazione del personale interno: una a regime e una a carattere transitorio.

La prima è disciplinata dall'art. 52, comma 1-bis, del D.lgs. n. 165/2001 (comma inserito dall'art. 62, comma 1, del D. Lgs. n. 150/2009, c.d. Riforma Brunetta), il quale prevede che *“Le progressioni all'interno della stessa area avvengono secondo principi di selettività, in funzione delle qualità culturali e professionali, dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito. 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. La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni costituisce titolo rilevante ai fini della progressione economica e dell'attribuzione dei posti riservati nei concorsi per l'accesso all'area superiore. La contrattazione collettiva assicura che nella determinazione dei criteri per l'attribuzione delle progressioni economiche sia adeguatamente valorizzato il possesso del titolo di dottore di ricerca nonché degli altri titoli di studio e di abilitazione professionale di cui all'articolo 35, comma 3-quater.”*

La seconda è disciplinata dall'art. 22, comma 15, del D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75 (c.d. decreto Madia), come modificato dall'art. 1, comma 1 *ter*, del D.L. 30 dicembre 2019, n. 162 (Decreto Milleproroghe) convertito con legge 28 febbraio 2020, n. 8, che stabilisce che *“Per il triennio 2020-2022, le pubbliche amministrazioni, al fine di valorizzare le professionalità interne, possono attivare, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno. Il numero di posti per tali procedure selettive riservate non può superare il 30 per cento di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria. In ogni caso, l'attivazione di dette procedure selettive riservate determina, in relazione al numero di posti individuati, la corrispondente riduzione della percentuale di riserva di posti destinata al personale interno, utilizzabile da ogni amministrazione ai fini delle progressioni tra le aree di cui all'articolo 52 del decreto legislativo n. 165 del 2001. Tali procedure selettive prevedono prove volte ad accertare la capacità dei candidati di utilizzare e applicare nozioni teoriche per la soluzione di problemi specifici e casi concreti. La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni, l'attività svolta e i risultati conseguiti, nonché l'eventuale superamento di precedenti procedure selettive, costituiscono titoli rilevanti ai fini dell'attribuzione dei posti riservati per l'accesso all'area superiore.”*

La normativa alla quale attenersi per dare seguito a progressioni verticali interamente riservate al personale interno non è l'art. 52, comma 1 bis, del D. Lgs. n. 165/2001, bensì l'art. 22, comma 15, del D. Lgs. n. 75/2017 e s.m.i. la cui procedura è caratterizzata dai seguenti elementi:

- validità temporanea circoscritta al **triennio 2020-2022**;
- **natura concorsuale**, nel senso che le selezioni devono prevedere *“prove volte ad accertare la capacità dei candidati di utilizzare e applicare nozioni teoriche per la soluzione di problemi specifici e casi concreti”*;
- **possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno**;



- è una **facoltà**, non un obbligo, rimessa alla discrezionalità di ciascuna Amministrazione al fine di *“valorizzare le professionalità interne”*, in conformità alle disposizioni di cui all’art. 24, comma 2, del d.lgs. n. 150/2009, in base al quale l’attribuzione dei posti riservati al personale interno nei concorsi pubblici *“è finalizzata a riconoscere e valorizzare le competenze professionali sviluppate dai dipendenti, in relazione alle specifiche esigenze delle amministrazioni.”*. Tutto ciò in linea con i principi costituzionali, ribaditi più volte da costante giurisprudenza, secondo i quali l’accesso al pubblico impiego avviene esclusivamente mediante concorso pubblico ed in coerenza ai canoni di imparzialità, eccezionalità e buon andamento dell’azione amministrativa (art. 97 della Costituzione);
- **onere motivazionale** da parte dell’Amministrazione: *“in ragione del fatto che trattasi di strumento derogatorio ed eccezionale di passaggio tra aree o categorie rispetto al pubblico concorso, è necessario che ciò sia adeguatamente motivato dalla necessità o dall’opportunità di dare valore all’esperienza maturata all’interno della stessa pubblica amministrazione e, quindi, di sviluppare e valorizzare professionalità che già sussistono nell’ambito dell’Ente.”*;
- **riserva limitata al 30% dei posti** previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria. Il limite del 30% va considerato come **limite massimo e invalicabile** e, quindi, **non suscettibile di arrotondamenti**. La base di calcolo da prendere in considerazione per definire tale percentuale è quella delle assunzioni programmate, **categoria per categoria o area per area**, nel triennio 2020-2022 nell’ambito del piano triennale dei fabbisogni del personale (PTFP) e **non il numero di posti previsti per i concorsi di qualsiasi categoria**. Il PTFP è redatto in conformità alle apposite *“Linee di indirizzo”* fornite dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione con il Decreto 8 maggio 2018, tra le quali si ritiene utile ricordare che *“le amministrazioni devono tener conto di tutti i vincoli assunzionali vigenti, quindi può essere sempre modificato, ma nel rispetto delle procedure e dei criteri previsti dalla normativa temporalmente vigente, purché vi siano le relative coperture finanziarie”* e che il piano deve *“indicare, sempre nello spirito del miglior utilizzo delle risorse, eventuali progressioni tra le aree o le categorie rivolte al personale in servizio secondo quanto previsto dall’art. 22, comma 15, del d. lgs. n. 75 del 2017.”*

Per maggiori approfondimenti si rimanda alle pronunce delle sezioni regionali della Corte dei Conti (cfr. Campania, n. 103/2019, Puglia, n. 42/2018 e n. 71/2019, Abruzzo n. 38/2019, Basilicata n. 38/2020)

Alla luce del quadro normativo esposto sui due istituti attualmente applicabili per le progressioni di carriera del personale interno, i concorsi pubblici che possono essere interamente riservati al personale interno sono regolati dall’art. 22, comma 15, del D. Lgs. 75/2017 e s.m.i. in chiave derogatoria e transitoria (triennio 2020 – 2022) rispetto alla disciplina generale richiamata nel quesito dell’art. 52, comma 1 bis, del D. Lgs. n. 165/2001, che consente di riservare posti per il personale interno esclusivamente nel limite massimo del 50 per cento di quelli messi a concorso.