

Progressioni e stabilizzazioni

documento di indirizzo

per l'espletamento di procedure finalizzate alle
progressioni economiche orizzontali, alle progressioni
tra le aree e alle stabilizzazioni

Con il presente documento si affrontano taluni profili applicativi della disciplina di riferimento riguardante le progressioni orizzontali e verticali, nonché le stabilizzazioni nelle ARPA. Le indicazioni contenute nel documento sono valutate autonomamente da ciascuna Agenzia, in relazione alle specificità del proprio ambito organizzativo.

A. PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE

1. Quadro normativo e contrattuale di riferimento

L'art. 52 comma 1-bis terzo periodo del d. lgs. n. 165/2001, dispone che le progressioni all'interno della stessa area avvengano, con modalità stabilite dalla contrattazione collettiva, in funzione delle capacità culturali e professionali e dell'esperienza maturata e secondo principi di selettività, in funzione della qualità dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito.

I medesimi criteri si rinvengono nella previsione dell'art. 23 del d. lgs. n. 150/2009 che prevede che le Amministrazioni Pubbliche riconoscono selettivamente le progressioni economiche di cui all'articolo 52, comma 1-bis, del d. lgs. n. 165/2001, sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili. Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.

Dette norme, costituiscono disposizioni precettive per la regolamentazione e l'attribuzione delle progressioni economiche ai lavoratori del pubblico impiego, nel rispetto del criterio della selettività.¹

Con riferimento al vigente ordinamento contrattuale si evidenzia come, a seguito dell'introduzione del nuovo sistema di classificazione del personale previsto dal **CCNL Comparto Sanità 2019-2021** sottoscritto in data 02/11/2022 le "progressioni economiche all'interno delle aree" sono attualmente disciplinate dall'art. 19 del citato CCNL. Tale disposizione espressamente prevede che, al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti, nello svolgimento delle attribuzioni proprie dell'area, agli stessi sono attribuibili "differenziali economici di professionalità" (DEP) da intendersi come incrementi stabili del trattamento economico. L'attribuzione dei DEP si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis terzo periodo del d. lgs. n. 165/2001, non determina l'attribuzione di mansioni superiori

¹ Sul punto si precisa che la Circolare n. 23/2023 del Ministero dell'Economia e della Finanza - Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato stabilisce - quale parametro di verifica del grado di selettività effettivamente realizzato - il criterio secondo cui il rapporto tra le PEO attribuite nell'anno di riferimento ed il numero di dipendenti che concorrono per l'anno di riferimento deve essere minore o uguale al 50%. Si richiama, altresì, il parere ARAN CFL 120 che, con riferimento alla locuzione "quota limitata di dipendenti" contenuta nell'art. 23 del d.lgs. 150/2019 nonché ai contenuti di tale obbligo imposto dal legislatore (che espressamente non fissa alcun preciso vincolo quantitativo), rinvia alle indicazioni fornite dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dal Ministero dell'Economia e Finanze, istituzionalmente competenti per l'interpretazione delle norme di legge concernenti il rapporto di lavoro pubblico.

e avviene mediante procedura selettiva nel rispetto delle modalità e dei criteri definiti dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa.²

I “differenziali economici di professionalità” complessivamente conseguibili da ciascun dipendente e il valore annuo lordo di ciascuno di essi, per tutto il periodo in cui permanga l’inquadramento nella medesima area sono indicati, distinti per area di inquadramento, nella tabella allegato E) al suddetto CCNL.

2. Procedura selettiva per l’attribuzione dei DEP: requisiti di ammissione e criteri di valutazione.

Preliminarmente all’avvio della procedura selettiva, in sede di contrattazione integrativa, è necessario definire le risorse da destinare ai DEP attribuibili nell’anno di riferimento (fondo di cui all’art. 102 del CCNL del 02.11.2022) tenendo conto equitativamente delle percentuali di addensamento del personale nelle aree e, conseguentemente, i relativi contingenti di personale a cui saranno attribuite le progressioni economiche all’interno delle aree e dei ruoli.

Inoltre, la contrattazione collettiva nazionale stabilisce i seguenti requisiti di ammissione alla procedura selettiva per l’attribuzione dei DEP:

- non aver beneficiato negli ultimi tre anni di alcuna progressione economica³;
- assenza, nei due anni antecedenti la data di la data del 1° gennaio dell’anno di riferimento (anno di sottoscrizione del contratto integrativo nel quale i DEP sono finanziati) di provvedimenti disciplinari superiori alla multa. Laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall’esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura.⁴
- non essere inquadrati nell’area del personale di elevata qualificazione (art. 19. c. 2).

Per quanto attiene alle modalità di computo del triennio di cui all’art. 19, comma 4, lett. a) del CCNL 2019-2021 si precisa che, in conformità a quanto indicato dall’ARAN nel parere CSAN 127a (ribadito da parere CSAN137b), ai fini della quantificazione dei tre anni senza aver beneficiato di alcuna progressione economica si deve considerare la data di decorrenza dell’ultima progressione economica acquisita, pertanto - come ribadito nel parere ARAN CFL 224 - l’anno di attribuzione della progressione è da considerarsi compreso. Ne consegue che sono ammessi alla procedura per l’anno 2023 i dipendenti che hanno beneficiato di una progressione economica orizzontale in data pari o antecedente al 01/01/2020 (PEO attribuite con decorrenza 01/01/2020: tre anni di permanenza maturati al 31/12/2022). Inoltre, il suddetto parere ARAN CSAN 127 chiarisce che il requisito di “non a aver beneficiato di alcuna progressione economica” deve essere verificato nell’ambito dell’area di appartenenza e, quindi, dell’area per la quale si partecipa alla procedura selettiva. Resta inteso che si dovrà, comunque, tenere conto anche delle progressioni economiche conseguite durante la vigenza del precedente sistema di classificazione nell’ambito della categoria corrispondente all’attuale area, nonché delle progressioni

² Rif. art. 9 c. 5 lett. c) e art. 19 c. 4 del CCNL Comparto Sanità 2019-2021 siglato in data 02/11/2022.

³ A titolo esemplificativo: sono ammessi alla procedura per l’anno 2023 i dipendenti che hanno beneficiato di una progressione economica orizzontale in data pari o antecedente al 01/01/2020 (PEO attribuite con decorrenza 01/01/2020: tre anni di permanenza maturati al 31/12/2022).

⁴ Sul punto si rileva l’opportunità di prevedere che anche eventuali casi di dipendenti destinatari di provvedimenti superiori alla multa comminati nell’anno stesso di riferimento siano da considerarsi esclusi dalla selezione.

economiche conseguite, nell'ambito della medesima area o di area corrispondente, anche in vigenza del precedente sistema di classificazione, presso altre amministrazioni da cui si provenga per mobilità. Ne consegue che il lavoratore neo-assunto o quello che effettua una progressione verticale dovrà attendere 3 anni prima di poter partecipare ad una procedura di progressione economica.

In sede di sottoscrizione dell'Accordo sindacale sui criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche all'interno delle aree, si può valutare l'opportunità di precisare, ove necessario, ulteriori casi di esclusione dalla procedura selettiva.

A titolo esemplificativo, si riportano i seguenti casi di esclusione:

- non sono ammessi alla selezione coloro sono collocati in aspettativa per contratto a tempo determinato per lo svolgimento di incarico dirigenziale presso la Pubblica Amministrazione;
- non sono, altresì, ammessi alla selezione coloro che, alla data di attivazione della procedura selettiva, risultano essere sospesi cautelatamente per procedimento penale, ai sensi dell'art. 68 del CCNL comparto Sanità siglato in data 21/05/2018. In tal caso si potrebbe anche ipotizzare di indicare un periodo minimo di sospensione da prendere in esame per tale esclusione.

Ai fini della formulazione della graduatoria della procedura selettiva in esame, la contrattazione collettiva stabilisce, altresì, i parametri da considerare per l'assegnazione dei punteggi.

Nello specifico, si prevede che il punteggio finale sia formulato come segue:

- per una quota non inferiore al 40% del punteggio totale, in base alla media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite 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;
- per una quota non superiore al 40% del punteggio totale, in base all'esperienza professionale maturata. Per "esperienza professionale" deve intendersi quella maturata, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato e a tempo parziale, presso Aziende od Enti del comparto Sanità, nonché presso altre amministrazioni di comparti diversi, nel medesimo o corrispondente profilo;
- per una quota percentuale residua fino a raggiungere il 100% del punteggio totale, in base ad eventuali ulteriori criteri, definiti in sede di contrattazione integrativa, correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi.

Per quanto attiene all'applicazione dei suddetti parametri per l'attribuzione dei punteggi nella selezione in esame, si segnalano i seguenti aspetti da tenere in considerazione in sede di sottoscrizione dell'Accordo sindacale:

- a) **con riferimento al criterio di selezione "esperienza professionale"** (max 40%): in relazione alle peculiarità delle Agenzie Ambientali, si può ritenere che al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti, nello svolgimento delle attribuzioni proprie dell'area, per la valutazione del criterio in esame si considera l'esperienza professionale maturata dal dipendente alla data del 31/12/... (anno precedente all'anno di riferimento) nel profilo professionale ovvero nella ex categoria/ nuova area di inquadramento professionale.

Si può valutare, altresì, di precisare che per il personale inquadrato nella ex cat. DS (oggi area dei professionisti della salute e dei funzionari) si consideri anche l'eventuale esperienza professionale precedentemente maturata nella ex categoria D.

Si rileva, inoltre, che in coerenza a quanto previsto dall'art. 71 comma 7 del CCNL Comparto sanità 2019-2021 siglato in data 02/11/2022 si considera anche il periodo di lavoro con contratto

a tempo determinato già prestato dal dipendente presso l’Agenzia con mansioni della medesima area di inquadramento (ex categoria) ovvero del profilo.⁵

In tali casi, ai fini del calcolo del punteggio per il criterio in esame, l’esperienza professionale può essere conteggiata ad esempio a giorni oppure attribuendo i punteggi in relazioni a “scaglioni” di periodi predefiniti (es. anni/frazioni di anno).

In alternativa, quale parametro di computo dell’esperienza professionale maturata può essere attribuito un punteggio differenziato tenendo conto della fascia economica in godimento al 31.12.2022 secondo criteri predefiniti per anno.⁶

Resta inteso che, ai fini della formulazione della graduatoria finale, il punteggio del criterio di selezione “esperienza professionale” deve essere riparametrato in relazione al peso massimo attribuito allo stesso. Il meccanismo di computo prevede che il punteggio che risulti più elevato sia eguagliato al massimo dei punti conseguibili per il suddetto criterio, avendo a riferimento i pesi concordati, e gli altri punteggi ottenuti siano riparametrati in modo proporzionale.

- b) **con riferimento al criterio di selezione “valutazione individuale”** (max 60%) deve intendersi la media delle ultime 3 valutazioni individuali annuali 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.

Sul punto - nel rispetto dei criteri di trasparenza, correttezza e buona fede - si rileva l’opportunità di esplicitare, in sede di contrattazione integrativa, le modalità di collegamento del criterio in esame con il sistema di misurazione della performance e delle percentuali di premio collegato alla performance individuale in uso presso ciascuna Agenzia.

- c) **con riferimento agli eventuali ulteriori criteri** (eventuale percentuale residua fino a raggiungere il 100%) correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi, si rileva come l’individuazione di tali criteri costituisca una mera facoltà e non un obbligo, la cui eventuale previsione debba essere valutata anche in relazione alle specificità della singola Agenzia.

3. Attribuzione dei differenziali economici di professionalità

Stilata la graduatoria per l’anno di riferimento, definita a partire dal punteggio più elevato e proseguendo in ordine decrescente, i DEP sono attribuiti, fino a concorrenza del numero corrispondente all’importo fissato per ciascuna area in relazione alla percentuale di addensamento.

Viene assicurata, nel limite del 10% delle risorse appositamente destinate (art. 19, c. 4, lett b) del CCNL Sanità del 02/11/2022), priorità nell’attribuzione dei DEP:

- al personale che abbia maturato almeno 10 anni di esperienza professionale nella ex categoria o nuova area di inquadramento senza aver mai conseguito PEO;
- al personale che abbia maturato almeno 20 anni di esperienza professionale nella ex categoria o nella nuova area di inquadramento e che, durante tale periodo, abbia conseguito fino a due progressioni economiche.

I restanti DEP sono attribuiti fino a concorrenza del numero corrispondente all’importo fissato per ciascuna area in relazione alla percentuale di addensamento e, in caso di parità di punteggio, si applicano

⁵ Sul punto si richiamano altresì gli orientamenti applicativi espressi dall’ARAN con le note CSAN127a e CSAN 77a.

⁶ A titolo esemplificativo per la valorizzazione dell’esperienza professionale maturata, si può tenere conto della fascia economica in godimento al 31.12.2022, secondo i seguenti parametri per ogni anno di servizio prestato, o frazioni pari o superiori a 6 mesi (es. 1 anno e 6 mesi = 1 anno; 1 anno, 6 mesi e 1 giorno = 2 anni): • fascia 0: punti 4,0/anno, • fascia 1: punti 3,8/anno, • fascia 2: punti 2,0/anno, • fascia 3: punti 1,5/anno, • fascia 4: punti 1,1/anno, • fascia 5: punti 0,8/anno, • fascia 6: punti 0,7/anno.

i criteri di priorità di seguito riportati, previsti dall'art. 19, comma 4, lett. f) CCNL Comparto Sanità del 02/11/2022:

- personale che abbia conseguito un minor numero di progressioni economiche;
- personale con il maggior numero di anni di permanenza nel “differenziale economico di professionalità”.

In sede di contrattazione integrativa possono essere definiti ulteriori e subordinati criteri di priorità in caso di parità di punteggi, nel rispetto del principio di non discriminazione (art. 19, comma 4, lettera g) CCNL Comparto Sanità 02/11/2022).

A titolo esemplificativo si riportano di seguito alcuni criteri che potrebbero essere considerati in sede di accordo integrativo per sciogliere eventuali ulteriori situazioni di “pari merito”:

- maggiore età anagrafica;
- anzianità complessivamente maturata nella Pubblica Amministrazione con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato.

Ai sensi dell'art. 19 comma 7 del CCNL Comparto Sanità siglato in data 02/11/2022, l'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata esclusivamente all'anno a cui si riferisce l'attribuzione della progressione economica e in nessun caso la graduatoria può essere utilizzata negli anni successivi. Conseguentemente la graduatoria formulata in esito alla selezione è utilizzata esclusivamente per l'attribuzione dei DEP individuati dal contingente definito per l'anno di riferimento.

Per quanto attiene alla **decorrenza dei DEP**, si precisa che ai sensi dell'art. 19 c. 1 del CCNL Comparto Sanità 2019-2021 i “differenziali economici di professionalità”, da intendersi come incrementi stabili del trattamento economico, sono attribuiti con decorrenza 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione del contratto integrativo nel quale gli stessi sono finanziati.

L'art. 19 c. 5 del suddetto CCNL, conferma che la progressione economica è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo.

Conseguentemente per “anno di riferimento” della decorrenza del differenziale economico di professionalità (DEP) deve intendersi quello nel quale risulta sottoscritto definitivamente il contratto integrativo di finanziamento delle progressioni economiche attribuibili in ciascun anno.

Prospetto di sintesi

Si riporta di seguito una sintesi riepilogativa delle principali fasi riferite al processo di attribuzione dei differenziali economici di professionalità:

- 1) sottoscrizione dell'Accordo integrativo aziendale in cui sono individuati i criteri per la definizione della procedura selettiva per le progressioni economiche all'interno delle aree, nonché i relativi contingenti di personale a cui saranno attribuiti i DEP, tenendo conto equitativamente delle percentuali di addensamento nelle aree, nel limite delle risorse finanziarie disponibili;
- 2) avvio della procedura selettiva mediante emissione di avviso, per la presentazione delle domande (modalità telematica) da parte dei dipendenti interessati;
- 3) istruttoria ai fini della verifica del possesso, da parte dei dipendenti che hanno presentato domanda, dei requisiti di ammissione alla procedura selettiva per l'attribuzione dei DEP dell'anno di riferimento, nonché individuazione di eventuali situazioni di ammissione con

riserva ai sensi dell'art. 19 comma 4 lett. a) secondo periodo del CCNL Comparto sanità siglato in data 02/11/2022;

- 4) istruttoria per l'applicazione dei criteri di selezione definiti dalla contrattazione collettiva nazionale e aziendale (criterio esperienza professionale, criterio valutazione individuale, eventuali ulteriori criteri);
- 5) formulazione della graduatoria, secondo i parametri definiti in sede di contrattazione collettiva nazionale ed integrativa. Si rileva che per ciascuna area di inquadramento è definita la relativa graduatoria annuale con l'indicazione dei contingenti di personale a cui saranno attribuiti i DEP, tenendo conto delle percentuali di addensamento nella rispettiva area;
- 6) approvazione della graduatoria e riconoscimento della progressione economica all'interno delle aree ai soggetti rientranti nel contingente definito in sede di Accordo integrativo. Per ciascuna area di inquadramento è approvata la relativa graduatoria annuale con l'indicazione dei contingenti di personale a cui saranno attribuiti i DEP, tenendo conto delle percentuali di addensamento nella rispettiva area;
- 7) comunicazione degli esiti mediante pubblicazione per ciascuna area di inquadramento della relativa graduatoria annuale (con l'indicazione dei contingenti di personale a cui sono attribuiti i DEP) sul sito intranet aziendale. Tale pubblicazione ha valore a tutti gli effetti come comunicazione agli interessati. Per gli assegnatari dei DEP che siano dipendenti cessati nel corso dell'anno di riferimento e per gli eventuali dipendenti temporaneamente in comando/distacco presso altri Enti, si prevede apposita comunicazione scritta con nota informativa

B. PROGRESSIONI TRA LE AREE

1. Quadro normativo e contrattuale di riferimento

L'art. 52 comma 1 bis del d.lgs. 165/2001, definisce la cornice entro cui può operare la contrattazione collettiva per definire l'inquadramento del personale nelle Pubbliche Amministrazioni. La norma prevede che i dipendenti siano inquadrati in almeno tre distinte aree funzionali e che la contrattazione collettiva individua un'ulteriore area per l'inquadramento del personale di elevata qualificazione. Per espressa previsione normativa, fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni fra le aree 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.

Inoltre si prevede che, in sede di revisione degli ordinamenti professionali, i contratti collettivi nazionali di lavoro di comparto per il periodo 2019-2021 possano definire tabelle di corrispondenza tra vecchi e nuovi inquadramenti, ad esclusione dell'area del personale di elevata qualificazione, sulla base di requisiti di esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dalle amministrazioni per almeno cinque anni, anche in deroga al possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso all'area

dall'esterno. Resta fermo che per l'attuazione di tali inquadramenti si provvede nei limiti delle risorse destinate ad assunzioni di personale a tempo indeterminato disponibili a legislazione vigente.

Le disposizioni contrattuali di riferimento sono le seguenti:

- **art. 20 del CCNL Comparto Sanità 02/11/2022** che disciplina le progressioni tra le aree avuto riguardo a quanto previsto nell'art. 52, comma 1 bis, del D. Lgs. n. 165/2001;
- **art. 21** del medesimo CCNL che, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e comunque entro il 30/06/2025, individua percorsi di progressione tra le aree a cui sono ammessi i dipendenti in possesso di specifici requisiti di anzianità, in alternativa al possesso del titolo di studio richiesto per accedere all'area superiore.

Nello specifico, si distinguono due diverse tipologie di procedure di progressione verticale, precisamente:

- ***procedure ordinarie***. Il sopra citato art. 20 prevede che, fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno (art. 52, c. 1-bis del d. lgs. n. 165/2001), le progressioni tra un'area e quella immediatamente superiore avvengono tramite procedura selettiva interna nell'ambito della quale si dovrà, in particolare, avere riguardo a:
 - valutazioni di performance individuale conseguite 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 assenze dal servizio in relazione ad una delle annualità;
 - assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni;
 - possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno;
 - numero e tipologia degli incarichi rivestiti.
- ***procedure speciali***. Il sopra citato art. 21 prevede che, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale, e comunque entro il termine del 30/06/2025 - previo confronto con le organizzazioni sindacali - si possano attivare progressioni tra le aree con procedure valutative a cui sono ammessi i dipendenti:
 - in possesso del titolo di studio richiesto per l'area immediatamente superiore ed almeno 5 anni di esperienza professionale maturata nel profilo professionale di appartenenza;
 - in alternativa il possesso del titolo di studio relativo all'area cui il dipendente è inquadrato ed almeno 10 anni di esperienza professionale maturata nel profilo professionale di appartenenza.

2. Procedura selettiva

2.1 Fasi della procedura

Le ***fasi del processo*** riferito alle procedure selettive interne per la progressione tra le aree sono le seguenti:

- previsione nel piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) dell'esigenza di attivare le procedure comparative interne per le progressioni tra le aree, evidenziando i profili professionali per i quali saranno attivate, in relazione alle esigenze funzionali ed organizzative

dell'Agenzia.⁷ In particolare, in caso di attivazione di procedure speciali di cui all'art. 21 si richiede di evidenziare la necessità di copertura di specifici profili, al fine di tener conto dell'esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'Agenzia di appartenenza;

- predefinizione dei criteri di valutazione per le procedure comparative in esame. In particolare in caso di attivazione di procedure speciali di cui all'art. 21 si prevede il preventivo confronto sindacale sui criteri per l'applicazione delle procedure medesime;
- espletamento delle procedure comparative avendo a riferimento le seguenti fasi procedurali:
 - nomina della commissione. La commissione valutatrice è composta da un dirigente con funzioni di presidente e da due componenti, anche del comparto inquadrati in profilo professionale almeno pari a quello oggetto della procedura selettiva;
 - approvazione e pubblicazione dell'avviso. L'avviso di indizione delle procedure valutative è pubblicato sul sito dell'Agenzia per assicurarne la massima diffusione, deve indicare la professionalità da ricoprire, i requisiti richiesti per l'ammissione alla procedura, il termine e le modalità per la presentazione delle domande;
 - raccolta delle candidature e verifiche istruttorie per l'ammissione dei candidati in possesso dei requisiti prescritti;
 - valutazione comparativa delle candidature mediante: valutazione dei titoli ed espletamento di colloquio (*eventuale*);
 - formulazione della graduatoria;
 - inquadramento dei vincitori ed eventuale utilizzo della graduatoria.

2.2 Requisiti di ammissione

Per quanto attiene ai **requisiti di ammissione** si precisa che:

- alle procedure di cui all'art. 20 per accedere all'area immediatamente superiore possono partecipare i dipendenti a tempo indeterminato che siano in possesso del titolo di studio previsto per l'accesso dall'esterno all'area medesima e di almeno tre/cinque anni di esperienza nell'area immediatamente inferiore maturati, a tempo determinato o indeterminato, con o senza soluzione di continuità, presso l'Agenzia o presso altre Pubbliche Amministrazioni.
- alle procedure di cui all'art. 21 per accedere all'area immediatamente superiore possono partecipare i dipendenti a tempo indeterminato che siano in possesso:
 - del titolo di studio richiesto per l'area immediatamente superiore ed almeno 5 anni di esperienza professionale maturata nel profilo professionale di appartenenza;
ovvero
 - del titolo di studio relativo all'area in cui il dipendente è inquadrato ed almeno 10 anni di esperienza professionale maturata nel profilo professionale di appartenenza.

⁷ Nel PTFP l'Agenzia può valutare di indicare il numero di posti da ricoprire mediante procedure selettive riservate interamente al personale interno specificandoli per profili professionali ovvero per area professionale. Inoltre in sede di quantificazione della spesa - fatte salve specifiche direttive regionali in materia - l'Agenzia può considerare il dato di costo corrispondente al differenziale tra il trattamento economico (stipendio tabellare) corrisposto per l'area inferiore e quello corrisposto al personale transitato nell'area immediatamente superiore, nel rispetto delle disposizioni contrattuali vigenti.

E' facoltà dell'Agenzia in sede di computo del requisito di ammissione, considerare i periodi di esperienza professionale maturati, a tempo determinato o indeterminato, con o senza soluzione di continuità, presso l'Agenzia stessa o presso altre Pubbliche Amministrazioni nell'area/categoria immediatamente inferiore a quella correlata al profilo messo a selezione. In tale computo possono, altresì, essere considerati anche i periodi svolti a tempo determinato o indeterminato, con o senza soluzione di continuità, nell'area/categoria corrispondente a quella correlata al profilo messo a selezione.

Sono esclusi dalle predette procedure i dipendenti che siano stati destinatari di provvedimenti disciplinari nei due anni antecedenti alla data di scadenza dell'avviso.

2.3 Criteri di valutazione

In coerenza con le vigenti disposizioni normative e contrattuali di riferimento, i **criteri di valutazione** previsti per le procedure "a regime" sono applicabili anche alle "procedure speciali" per quanto non in contrasto con la disciplina transitoria di cui al predetto art. 21 c. 2 del medesimo CCNL Sanità del 02.11.2022.

La procedura comparativa interna, in conformità alle indicazioni dell'ARAN (parere prot 5318 del 10.07.2023) può essere una selezione per titoli e colloquio.

Per quanto attiene ai **titoli** si considerano i seguenti criteri di valutazione:

- **valutazioni di performance individuale** conseguite 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 assenze dal servizio in relazione ad una delle annualità;
- **esperienza professionale** maturata a tempo indeterminato o determinato con contratti di lavoro subordinato stipulati con l'Agenzia e con altre Pubbliche Amministrazioni. Si prevede una differente graduazione del punteggio in relazione all'esperienza maturata in categoria/area pari, immediatamente inferiore o superiore rispetto a quella messa a selezione. Non si computa l'esperienza che costituisce requisito di ammissione. Si considera come termine di riferimento la data di scadenza dei termini di presentazione della domanda.
- **titolo/i di studio** superiore/i o inferiore/i rispetto a quello richiesto come requisito per l'accesso dall'esterno, purché attinente/i al profilo oggetto della procedura di progressione verticale.
- **incarichi di responsabilità ricoperti e formalmente conferiti** con atto di nomina. Si considerano gli incarichi conferiti in un arco temporale predefinito (es. negli ultimi cinque/tre anni) e con una durata minima (es. per un periodo di almeno un anno).

Per quanto attiene al **colloquio** si considerano i seguenti criteri di valutazione:

- colloquio teso a valutare gli **aspetti motivazionali** e le **competenze maturate** intese come insieme di:
 - *conoscenze (sapere)*: si intendono le conoscenze necessarie per ricoprire adeguatamente il ruolo professionale (es.: conoscenze normative/procedurali, relative al contesto organizzativo, alla sicurezza, al sistema di qualità vigente ecc.);

- *capacità tecniche (saper fare)*: si intendono le capacità necessarie per ricoprire adeguatamente il profilo professionale oggetto della selezione, anche in relazione ai diversi ambiti professionali di interesse;
- *competenze soft/comportamentali (saper essere)/requisiti attitudinali*: si intendono le abilità relazionali, modi di porsi, atteggiamenti (es. orientamento ai risultati, problem solving ...).

In sede di colloquio si potrà, quindi, valutare la capacità di applicare nei diversi contesti operativi le conoscenze possedute, in relazione al posto da ricoprire, anche esaminando la capacità del candidato di utilizzare ed applicare nozioni teoriche per la soluzione di problemi specifici e casi concreti, in relazione al profilo professionale per cui concorre.

ESEMPIO Griglia di valutazione - Di seguito una proposta di una griglia di valutazione

GRIGLIA DI VALUTAZIONE (max punti ___)	
Performance individuale degli ultimi tre anni	max ___ pt.
Esperienza professionale	max ___ pt.
Titoli di studio	max ___ pt.
Incarichi ricoperti	max ___ pt.
Colloquio	max ___ pt.

a) VALUTAZIONI DI PERFORMANCE INDIVIDUALI CONSEGUITE NEGLI ULTIMI TRE ANNI (per ogni annualità oggetto di valutazione viene attribuito il punteggio corrispondente alla fascia in cui si colloca la valutazione stessa) <i>massimo complessivi ___ punti</i>	
Valutazione da yyy a yyy	___ pt.
Valutazione da yyy a yyy	___ pt.
Valutazione da yyyy a yyy	___ pt.
Valutazione da yyy a yyy	___ pt.

b) ESPERIENZA PROFESSIONALE (ulteriore rispetto al requisito di ammissione)	
<i>massimo ____ punti</i>	
<ul style="list-style-type: none"> - nella area/categoria superiore a quella messa a selezione - nella area/categoria pari a quella messa a selezione - nella area/categoria immediatamente inferiore a quella messa a selezione 	<p>punti ____ per giorno/per anno</p> <p>punti ____ per giorno/per anno</p> <p>punti ____ per giorno/per anno</p>
c) TITOLO/I DI STUDIO ulteriore/i o superiore/i rispetto al requisito di accesso dall'esterno (per ogni titolo viene attribuito il punteggio corrispondente)	
<i>massimo ____ punti</i>	
Diploma di qualifica triennale (senza conseguimento del successivo diploma di maturità)	____ pt.
Diploma di scuola secondaria di II° grado (l'eventuale diploma di qualifica triennale non sarà valutato)	____ pt.
Laurea Triennale	____ pt.
Laurea Magistrale o Specialistica (durata biennale)	____ pt.
Laurea quinquennale o di durata superiore o diploma di laurea del vecchio ordinamento (*)	__ pt. (*)
Dottorato	____ pt.
Scuola di specializzazione post laurea	____ pt.
Master di 1°	____ pt.
Master di 2° livello	____ pt.
d) INCARICHI FORMALMENTE CONFERITI (punti attribuiti per ogni incarico)	
<i>massimo ____ punti</i>	
Incarico con durata compresa tra 12 e 18 mesi	____ pt.
Incarico con durata oltre 18 mesi ed entro 24 mesi	____ pt.
Incarico con durata oltre 24 mesi	____ pt.
e) COLLOQUIO	
<i>Massimo ____ punti</i>	
Aspetti motivazionali	____ pt.
Competenze maturate in relazione al profilo professionale messo a selezione:	
- conoscenze	____ pt.
- capacità tecniche	____ pt.
- competenze soft/comportamentali /requisiti attitudinali	____ pt.

(*) Nel caso in cui il titolo di studio che costituisce requisito d'accesso sia la laurea triennale, stante l'equiparazione delle lauree del vecchio ordinamento (antecedente al d.m. 509/99) a quelle specialistiche/magistrali, ai candidati in possesso di una laurea conseguita secondo il vecchio ordinamento (o di una laurea a ciclo unico di durata quinquennale o superiore), quest'ultimo titolo sarà considerato contemporaneamente utile per l'accesso e oggetto di valutazione nella misura di pt. xxx (al pari di una laurea specialistica/magistrale).

2.4 Criteri di precedenza in caso di pari merito

Si prevedono i seguenti i criteri per risolvere eventuali situazioni di “pari merito” (riportati in ordine di applicazione *(a titolo esemplificativo)*):

- maggiore permanenza nell'attuale area/profilo professionale di appartenenza;
- maggiore età anagrafica;
- anzianità complessivamente maturata nella Pubblica Amministrazione con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato;
- punteggio medio più alto nella Performance individuale.

2.5 Graduatoria finale

Ciascuna commissione formula la graduatoria finale di merito per l'attribuzione dei posti oggetto della procedura di progressione tra le aree, applicando i criteri definiti in sede di regolamento aziendale. La graduatoria viene approvata dall'Ufficio competente in base alle disposizioni organizzative applicate alla singola Agenzia e pubblicata sul sito istituzionale dell'ente.

La graduatoria formulata al termine della procedura selettiva ha efficacia limitata ai posti oggetto della selezione medesima.

In alternativa è facoltà dell'Agenzia prevedere, in sede di regolamento aziendale, la possibilità di utilizzare la graduatoria medesima per ulteriori scorrimenti nel rispetto delle disposizioni vigenti (in tal caso andrà precisato il termine di durata della graduatoria medesima).

2.6 Inquadramento nell'area superiore

I vincitori delle procedure selettive in esame saranno inquadrati nell'area immediatamente superiore, previa sottoscrizione di apposito contratto individuale di inquadramento professionale. Il suddetto personale è esonerato dal periodo di prova, in conformità a quanto previsto dall'art. 20 c. 2 e dall' art. 40 c. 11 lett d) del CCNL Comparto Sanità siglato in data 02/11/2022. Per espressa previsione contrattuale, tale esonero non opera per il personale di elevata qualificazione.

Il personale che alla data della progressione tra le aree risulti avere in godimento un trattamento economico, composto da stipendio tabellare, differenziali economici di professionalità ed eventuale assegno *ad personam*, superiore rispetto al tabellare iniziale previsto per la nuova area, è collocato nel differenziale economico di professionalità di valore minore o uguale al suddetto trattamento economico; l'eventuale ulteriore differenza è mantenuta come assegno *ad personam* riassorbibile con l'acquisizione del differenziale economico di professionalità successivo. Non si dà luogo al riassorbimento

dell'assegno *ad personam* se l'incremento del tabellare è derivante dai rinnovi contrattuali (rif. art. 20 c. 4 del CCNL Comparto Sanità siglato in data 02/11/2022).

3. Peculiarità delle progressioni speciali

Con riferimento alle progressioni tra le aree di cui all'art. 21 del CCNL Comparto Sanità siglato in data 02/11/2022, si rileva che le stesse rivestono carattere "transitorio" e possono essere attivate in fase di prima prima applicazione del nuovo ordinamento professionale introdotto con il CCNL medesimo solo entro il termine del 30/06/2025.⁸

In merito all'applicazione del citato art. 21 del CCNL del Comparto Sanità del 2 novembre 2022, si richiama altresì la risposta dell'ARAN del 09/01/2024 a fronte di specifica richiesta di parere da parte di Arpa Sardegna (prot. Aran n. 8199 del 23/11/2023) in cui si prevede espressamente quanto segue: *"In fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale entro il termine del 30 giugno 2025 la progressione tra le aree, ad esclusione di quella verso l'Area del personale di elevata qualificazione, le Aziende o Enti, previo confronto, "possono" attivare la procedura transitoria secondo quanto previsto dall'art. 21. Si ritiene che proprio tale formulazione dia anche la possibilità di far coesistere entrambe le procedure (procedura transitoria di cui all'art. 21 e procedura a regime di cui all'art. 20). Resta, in ogni caso, ferma la possibilità, anche durante il periodo di prima applicazione, di effettuare progressioni verticali verso l'Area del personale di elevata qualificazione applicando le regole ordinarie (art. 20, comma 1 del CCNL 2 novembre 2022 e art. 52, comma 1-bis, d.lgs. n. 165/2001) in quanto per tale Area non è prevista alcuna fase di prima applicazione"*.

Per quanto attiene alle risorse economiche da destinare alle progressioni tra le aree, si richiama in particolare l'art. 21 c. 3 del CCNL Comparto Sanità siglato in data 02/11/2022 che prevede che le "progressioni speciali" possano essere finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art. 1 comma 612 della legge n. 234/2021 (Legge di bilancio 2022) in misura non superiore a Euro 25,50 pro capite, applicato alle unità di personale in servizio al 31/12/2018, a valere su risorse appositamente stanziare a carico dei bilanci degli enti.

Sul tema si richiama, altresì, il parere ARAN CFL209 riferito alla possibilità di stanziare risorse aggiuntive per le procedure speciali di progressione verticale effettuate ai sensi e dell'art. 52, comma 1-bis penultimo periodo del d. lgs. n. 165/2001. L'ARAN rileva che, qualora gli Enti decidano in tal senso, tutte le risorse stanziare sono destinate a progressioni verticali speciali della fase transitoria, inoltre tali risorse possono essere previste in forza di una disposizione di contratto collettivo nazionale e, quindi, indipendentemente dalle condizioni che rendono possibile lo stanziamento di risorse destinate ad assunzioni, in base alle previsioni di legge che regolano le assunzioni nelle amministrazioni del comparto. Resta fermo che gli Enti continuano ad avere la possibilità di stanziare, in coerenza con i propri fabbisogni, anche le ordinarie risorse assunzionali, sussistendone le condizioni (in particolare per quanto concerne il rispetto dei parametri di sostenibilità finanziaria). In tal caso, essi operano, tuttavia, nell'ambito delle previsioni di legge che regolano le assunzioni di personale. Dovranno, pertanto, garantire in misura adeguata l'accesso dall'esterno di cui è pianificata la copertura (cioè nella misura minima del 50% dei posti da coprire, finanziati con ordinarie risorse assunzionali).

Le conclusioni dell'ARAN nel suddetto parere sono le seguenti:

- se gli enti decidono di stanziare le risorse ai sensi del citato comma 612, tutte le risorse stanziare sono destinate a progressioni verticali speciali;

⁸ Il parere ARAN CFC99a riferito al CCNL Funzioni Centrali prevede che qualora l'ente decida di avvalersi della facoltà di attivare le progressioni tra le aree a carattere speciale, ciò escluda la possibilità di far coesistere contestualmente anche le procedure "ordinarie" attivabili ai sensi dell'art. 52 comma 1 bis del d.lgs. 165/2001.

- 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.

Infine, in merito all'applicazione del regime transitorio delle progressioni tra le aree di cui all'art. 21 del CCNL Comparto Sanità 2019-2021, si richiama il recente parere ARAN CSAN130a che prevede espressamente quanto segue:

“In fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e comunque entro il termine del 30 giugno 2025, la progressione tra le aree, ad esclusione di quella verso l'Area del personale di elevata qualificazione, ha luogo secondo quanto previsto dall'art. 21.

Al pari della progressione tra aree a regime (art. 20), anche la progressione in prima applicazione (art. 21) deve essere prevista nel piano dei fabbisogni (oggi confluito nel PIAO). Entro quel termine il finanziamento delle progressioni interne fra aree di cui all'art. 21 può essere realizzato mediante:

- *l'utilizzo di risorse, in misura non superiore a € 25,50 pro-capite, applicato alla Unità di personale destinatario del CCNL in servizio al 31/12/2018 (art. 21 comma 3). Tali risorse infatti sono state attribuite alla contrattazione collettiva e il relativo utilizzo è limitato alla sola fase transitoria di prima applicazione del nuovo sistema di classificazione ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del d.lgs. n. 165/2001 e possono essere destinate integralmente alle progressioni interne tra le aree;*

e/o

- *l'utilizzo delle facoltà assunzionali. In questo caso, occorre garantire che una percentuale almeno pari al 50% del personale reclutato con le ordinarie facoltà assunzionali sia destinata all'accesso dall'esterno, in base a quanto previsto dall'art. 52 comma 1-bis del d. lgs. n. 165/2001, in coerenza con i principi, anche di rango costituzionale, che regolano l'accesso alla PA”.*

C. STABILIZZAZIONI

1. Quadro normativo di riferimento

In materia di superamento del precariato la principale disposizione è l'art. 20 del d.lgs. 75/2017. Trattandosi di disposizione speciale rispetto alle regole generali dell'accesso ordinario mediante concorso pubblico, la stessa aveva una valenza transitoria originariamente fissata per il triennio 2018-2020, poi successivamente prorogata come di seguito riportato, secondo quanto disposto dall'art. 1, comma 3-bis, D.L. n. 228/2021 (convertito, con modificazioni, dalla L. n. 15/2022) e dall'art. 3, comma 4-bis, D.L. n. 36/2022 (convertito, con modificazioni, dalla L. n. 79/2022).

Le procedure di stabilizzazione previste dalla normativa in esame si distinguono in:

- stabilizzazioni a domanda di cui all'**art. 20 comma 1** (che sono state applicabili fino al 31/12/2023);
- stabilizzazioni per concorso di cui al '**art. 20 comma 2** (che sono applicabili fino al 31/12/2024).

Con riferimento alle procedure di stabilizzazioni a domanda, l'art. 20 comma 1 ha consentito fino al 31 dicembre 2023 alle Amministrazioni, al fine di superare il precariato, ridurre il ricorso ai contratti a termine e valorizzare la professionalità acquisita dal personale con rapporto di lavoro a tempo determinato - in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni e con l'indicazione della relativa copertura finanziaria - di assumere a tempo indeterminato personale non dirigenziale che possedesse tutti i seguenti requisiti:

- a) essere in servizio successivamente alla data di entrata in vigore della legge n. 124 del 2015 (cioè dal 29 agosto 2015) con contratti a tempo determinato presso l'amministrazione che procede all'assunzione o, in caso di amministrazioni comunali che esercitino funzioni in forma associata, anche presso le amministrazioni con servizi associati;
- b) 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;
- c) aver maturato, al 31 dicembre 2022, alle dipendenze dell'amministrazione di cui alla lettera a) che procede all'assunzione, almeno tre anni di servizio, anche non continuativi, negli ultimi otto anni.

In caso di processi di riordino, soppressione o trasformazione di Enti, con conseguente trasferimento di personale, si considera l'esperienza maturata anche presso l'amministrazione di provenienza (art. 20 c.13).

Con riferimento alle **procedure di stabilizzazioni di cui all'art. 20 comma 2** vigente, fino al 31 dicembre 2024, le Amministrazioni possono bandire, in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni e ferma restando la garanzia dell'adeguato accesso dall'esterno, previa indicazione della relativa copertura finanziaria, **procedure concorsuali riservate**, in misura non superiore al cinquanta per cento dei posti disponibili, al personale non dirigenziale che possieda tutti i seguenti requisiti:

a) risulti titolare, successivamente alla data di entrata in vigore della legge n. 124 del 2015 (cioè dal 29 agosto 2015) di un contratto di lavoro flessibile presso l'amministrazione che bandisce il concorso;

b) abbia maturato, alla data del 31 dicembre 2024, almeno tre anni di contratto, anche non continuativi, negli ultimi otto anni, presso l'amministrazione che bandisce il concorso.

In caso di processi di riordino, soppressione o trasformazione di enti, con conseguente trasferimento di personale, si considera l'esperienza maturata anche presso l'amministrazione di provenienza (art. 20 c.13).

Si richiamano, altresì, i contenuti della Circolare n. 3/2017 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, in materia di "*Indirizzi operativi in materia di valorizzazione dell'esperienza professionale del personale con contratto di lavoro flessibile e superamento del precariato*"⁹ e del documento della Conferenza delle regioni 18/21/CR5/C1-C7 del 15/02/2018 sull'applicazione dell'articolo 20 del D.Lgs. 75/2017 e delle circolari n. 3/2017 e n. 1/2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione in materia di superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni.

Resta ferma la disposizione di cui all'art. 20, comma 8 del D.Lgs. n. 75/2017, in base alla quale si possono prorogare i rapporti di lavoro flessibile con i soggetti che partecipano alle procedure di stabilizzazione, fino alla loro conclusione, nel rispetto del limite previsto dall'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122.

2. Risorse economiche

Dal punto di vista della **spesa di personale** l'art. 20, comma 3 del D.Lgs. n. 75/2017 vigente prevede quanto segue: "*Ferme restando le norme di contenimento della spesa di personale, le pubbliche amministrazioni, fino al 31 dicembre 2022, ai soli fini di cui ai commi 1 e 2, possono elevare gli ordinari limiti finanziari per le assunzioni a tempo indeterminato previsti dalle norme vigenti, al netto delle risorse destinate alle assunzioni a tempo indeterminato per reclutamento tramite concorso pubblico, utilizzando a tal fine le risorse previste per i contratti di lavoro flessibile, nei limiti di spesa di cui all'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito dalla legge 20 luglio 2010, n. 122, calcolate in misura corrispondente al loro ammontare medio nel triennio 2015-2017 a condizione che le medesime amministrazioni siano in grado di sostenere a regime la relativa spesa di personale previa certificazione della sussistenza delle correlate risorse finanziarie da parte dell'organo di controllo interno di cui all'articolo 40-bis, comma 1, e che prevedano nei propri bilanci la contestuale e definitiva riduzione di tale valore di spesa utilizzato per le assunzioni a tempo indeterminato dal tetto di cui al predetto articolo 9, comma 28*".

Vigente questa disposizione, sul piano operativo, fino a tutto il 2022 le stabilizzazioni di personale precario, ferma restando la sostenibilità a bilancio nel tempo, potevano essere effettuate senza gravare

⁹ <https://www.funzionepubblica.gov.it/articolo/dipartimento/23-11-2017/circolare-del-ministro-la-semplificazione-e-la-pubblica>

sul budget assunzionale dell'anno di riferimento, ma riducendo il limite di spesa per lavoro flessibile ex art. 9, comma 28 del DL n. 78/2010 per l'importo corrispondente alle relative retribuzioni.¹⁰

Le procedure di stabilizzazioni di cui all'art. 20, comma 2, sono, dunque, ancora esperibili fino al 31.12.2024, seppure in via prudenziale si deve ritenere che tali stabilizzazioni vadano a gravare sul budget assunzionale al pari di un'assunzione da concorso, mancando una proroga della facoltà prevista dal citato comma 3 del medesimo art. 20.

Sul punto si rileva, altresì, che l'art. 3 comma 5 del DL n. 44/2023 recante "*Disposizioni urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle amministrazioni pubbliche*" (convertito con modificazioni dalla L. 21 giugno 2023, n. 74) prevede che "le regioni, le province, i comuni e le città metropolitane, fino al 31 dicembre 2026, possono procedere, nei limiti dei posti disponibili della vigente dotazione organica, **previo colloquio selettivo e all'esito della valutazione positiva dell'attività lavorativa 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, che sia stato assunto a tempo determinato a seguito di procedure concorsuali conformi ai principi di cui all'articolo 35 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e che sia in possesso dei requisiti di cui all'articolo 20, comma 1, lettere a) e b), del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75. Le assunzioni di personale di cui al presente comma sono effettuate a valere sulle facoltà assunzionali di ciascuna amministrazione disponibili a legislazione vigente all'atto della stabilizzazione".

3. Esclusione dei contratti di somministrazione di lavoro dalle procedure di stabilizzazione

Si evidenzia che, per espressa previsione normativa (art. 20 comma 9 del d.lgs. 75/2017), le disposizioni sulle stabilizzazioni in esame (sia quelle a domanda di cui al comma 1 dell'art. 20, sia quelle a seguito di procedura selettiva riservata di cui al comma 2 dell'art. 20) non si applicano ai contratti di somministrazione di lavoro.

La legittimità di tale esclusione è stata confermata anche dalla giurisprudenza della Corte Costituzionale.

Nello specifico la questione di costituzionalità dell'art. 20, comma 9, del d.lgs. n. 75 del 2017, nella parte in cui esclude i lavoratori somministrati dalla possibilità, riconosciuta ai lavoratori titolari di rapporto di lavoro a termine, di essere direttamente assunti dalle pubbliche amministrazioni utilizzatrici con contratti di lavoro a tempo indeterminato ai sensi del comma 1 del medesimo articolo, sollevata nell'ambito del medesimo giudizio, è stata dichiarata non fondata da questa Corte con sentenza n. 250/2021, sul rilievo che tale esclusione non è irragionevole, non comportando il contratto di somministrazione a tempo determinato l'instaurazione di un rapporto di lavoro diretto tra lavoratore somministrato ed ente utilizzatore, per modo che la prescrizione, contenuta nella disposizione censurata,

¹⁰ A titolo esemplificativo fatto 1 milione di euro il limite di spesa e 250.000 euro il costo delle retribuzioni del personale stabilizzato, il nuovo limite di spesa dell'amministrazione dopo le assunzioni ex art. 20 diventerebbe di euro 750.000. Il vantaggio della norma in termini gestionali è evidente: la Pubblica Amministrazione poteva assumere a tempo indeterminato personale precario già formato ed inserito nell'attività lavorativa, riducendo il monte spesa per lavoro flessibile, con ciò diminuendo la possibilità di assumere con contratti precari, ma acquisendo risorse - in aggiunta al personale da reclutare a valere sulle ordinarie facoltà assunzionali - in linea peraltro con l'art. 36 del D.lgs. n. 165/2001, ai sensi del quale per le esigenze connesse con il proprio fabbisogno ordinario "le pubbliche amministrazioni assumono esclusivamente con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato", fatte salve comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale.

dell'instaurazione di un rapporto di lavoro a seguito di concorso pubblico, prevista con riferimento alla fattispecie del contratto a termine, non è ipotizzabile anche per la parallela fattispecie del contratto di somministrazione a tempo determinato.

Inoltre, con ordinanza n. 95 del 12/5/2023, la Corte Costituzionale ha dichiarato la manifesta inammissibilità della questione di legittimità costituzionale dell'art. 20, commi 2 e 9, d.lgs. 75/2017, nella parte in cui esclude i lavoratori titolari di contratti di somministrazione di lavoro presso le pubbliche amministrazioni dalla possibilità di partecipare alle procedure concorsuali riservate, bandite dalle pubbliche amministrazioni, ai sensi del comma 2 del medesimo articolo, sollevata, in riferimento all'art. 3 della Costituzione.