

# AssoArpa

Associazione tra le Agenzie Regionali e Provinciali per la Protezione dell'Ambiente

Capriva del Friuli, 26 ottobre 2017

## DELIBERA UDP/4/2017

**Oggetto: Approvazione documento sulle stabilizzazioni e progressioni del personale delle Arpa.**

### L'UFFICIO DI PRESIDENZA

**PRESO ATTO CHE**, come riportato nel programma annuale delle attività 2017, *“tutti gli Organi dell'Associazione, ogni Associato e Gruppo di Lavoro sono impegnati a perseguire gli scopi statutari svolgendo le attività e le iniziative previste e approvate dall'Assemblea nell'ambito del programma di attività e a conseguire i rispettivi obiettivi/risultati attesi nel rispetto dei tempi e nei costi preventivati?”*;

**VISTA** la persistente necessità di fornire alle Agenzie associate utili elementi interpretativi in aree e settori di attività amministrativa contrassegnati da particolare complessità applicativa e fluidità del quadro normativo, attraverso la predisposizione di *position paper* ;

**VALUTATO** il documento predisposto dal Gruppo di Lavoro C3 e validato dai componenti del GdL stesso, con cui si affrontano taluni profili applicativi della disciplina di riferimento riguardante le stabilizzazioni e le valorizzazioni del personale delle ARPA, alla luce del recente intervento normativo di cui al d.lgs. 75/2017;

**RITENUTO**, essendo la questione di interesse per tutte le Agenzie, di approvare il documento predisposto dal GdL C3 sopra indicato;

Con voti unanimi

### DELIBERA

1. di approvare il documento predisposto dal GdL C3 “Stabilizzazioni e progressioni”, allegato alla presente delibera, quale documento di indirizzo per tutte le Agenzie;
2. di trasmetterlo a tutte le Agenzie associate.

IL PRESIDENTE

LUCA MARCHESI

IL SEGRETARIO

GIOVANNI AGNESOD

AssoArpa

Associazione tra le Agenzie Regionali e Provinciali per la Protezione dell'Ambiente  
Via Boncompagni 101 - Roma C.F./P.IVA 13353111001

## GRUPPO DI LAVORO C3

*“Inquadramento contrattuale, gestione del personale e relazioni sindacali”*

### STABILIZZAZIONI E PROGRESSIONI

In relazione all'esigenza di proseguire nell'impegno di fornire alle Agenzie associate utili elementi interpretativi in aree e settori di attività amministrativa particolarmente contrassegnati in termini di complessità applicativa e di fluidità del quadro normativo, con il presente documento si affrontano taluni profili applicativi della disciplina di riferimento riguardante le stabilizzazioni e le valorizzazioni del personale delle ARPA, alla luce del recente intervento normativo di cui al d.lgs. 75/2017. Come da consuetudine nel tempo consolidata, le indicazioni di ASSOARPA si prefiggono la finalità di fornire linee di indirizzo che ciascuna Agenzia valuta autonomamente, anche in relazione alle specificità del proprio ambito regionale.

#### 1. SUPERAMENTO DEL PRECARIATO - art. 20 d.lgs. 75/2017

##### 1.1. Stabilizzazioni a domanda

###### **Art. 20 comma 1 d.lgs. 75/2017:**

*“Le 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, possono, nel triennio 2018-2020, in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di cui all'articolo 6, comma 2, e con l'indicazione della relativa copertura finanziaria, assumere a tempo indeterminato personale non dirigenziale che possieda tutti i seguenti requisiti:*

- a) *risulti in servizio successivamente alla data di entrata in vigore della legge n. 124 del 2015 con contratti a tempo determinato presso l'amministrazione che procede all'assunzione;*
- b) *sia 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) *abbia maturato, al 31 dicembre 2017, alle dipendenze dell'amministrazione che procede all'assunzione almeno tre anni di servizio, anche non continuativi, negli ultimi otto anni”.*

Si riepilogano i seguenti criteri per l'attivazione di procedure di stabilizzazione a domanda:

- a) **Periodo di riferimento: triennio 2018-2020.**
- b) **Coerenza con il Piano Triennale dei Fabbisogni e con il programma delle attività e con le norme di contenimento della spesa di personale** con possibilità di deroga ai limiti assunzionali, nel rispetto del limite del 50% dei costi sostenuti per i contratti di lavoro flessibile nell'anno 2009 calcolati sulla base della media dei costi 2015-2017.



- c) Preventiva **informazione alle organizzazioni sindacali**.
- d) Essere in servizio con contratto a tempo determinato dopo l'entrata in vigore della legge 124/2015, cioè **dal 29 agosto 2015**.

- e) Essere stati **selezionati** mediante **procedure concorsuali** (concorso o selezione pubblica) a tempo determinato e/o a tempo indeterminato, per titoli ed esami o per esami, anche presso amministrazione diversa da quella che procede all'assunzione.

A riguardo particolare rilevanza assume l'accezione di "procedura concorsuale" prevista dalla lettera b) del citato comma 1 dell'art. 20 del d.lgs. 75/2017. Al fine di esaminare la nozione di procedura concorsuale prevista dall'ordinamento è opportuno richiamare, anzitutto, i contenuti dell'art. 35 del d.lgs. 165/2001.

Tale disposizione stabilisce che l'assunzione nelle PA avviene, con contratto individuale di lavoro, tramite procedure selettive volte all'accertamento della professionalità richiesta, che garantiscano in misura adeguata l'accesso dall'esterno e che siano conformi a determinati principi. In particolare, tra i principi individuati dal comma 3 del citato art. 35 si richiamano: adeguata pubblicità della selezione e modalità di svolgimento che garantiscano l'imparzialità e assicurino economicità e celerità di espletamento ricorrendo, ove è opportuno, all'ausilio di sistemi automatizzati diretti anche a realizzare forme di preselezione; adozione di meccanismi oggettivi e trasparenti idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire; rispetto delle pari opportunità; composizione delle commissioni esclusivamente con esperti di provata competenza nelle materie oggetto del concorso scelti tra soggetti che non siano componenti di organi di direzione politica, che non ricoprano cariche pubbliche, che non siano rappresentanti sindacali; ecc. Se ne desume che la natura "concorsuale" della procedura selettiva non discenda dal fatto che la stessa sia destinata all'assunzione di personale a tempo indeterminato, bensì derivi dalle caratteristiche di espletamento della procedura stessa che, qualora avvenga nel rispetto dei principi enucleati nel paragrafo precedente, può essere qualificata quale "procedura concorsuale". Peraltro, lo stesso art. 97 della Costituzione nel disporre che agli impieghi delle PA si accede mediante concorso non distingue tra impieghi a tempo determinato o a tempo indeterminato, essendo appunto l'accesso mediante selezione pubblica un principio di carattere generale.

Per quanto evidenziato, ai fini della partecipazione alle **procedure di stabilizzazione a domanda** in esame, possono essere considerate "procedure concorsuali" anche le selezioni espletate per assunzioni a tempo determinato, purché le stesse procedure siano state realizzate secondo le suddette caratteristiche di apertura e trasparenza. Tale indicazione risulta, peraltro, in linea con il tenore letterale della stessa disposizione di cui all'art. 20 c. 1 lett. b) del d.lgs. 75/2017 che fa espresso riferimento a personale che "sia stato reclutato a tempo determinato con procedure concorsuali".

- f) Aver maturato l'**esperienza di 3 anni al 31 dicembre 2017**, ancorché non continuativi, **negli ultimi otto anni** presso l'amministrazione che procede all'assunzione.

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.

g) Per **medesime attività** svolte si intende il servizio svolto nella medesima categoria e profilo professionale, oppure corrispondente qualora si tratti di personale proveniente da altro comparto in caso di processi di riordino, soppressione o trasformazione di enti (riferimento d.p.c.m. 26 giugno 2015).

h) Modalità di stabilizzazione:

Nel Piano triennale dei Fabbisogni bisogna dar conto:

- delle **esigenze organizzative** che richiedono la stabilizzazione
- di oggettivi **criteri** di stabilizzazione:
  - essere in servizio alla data del 22 giugno 2017, quale criterio prioritario previsto dall'art. 20, c. 12 del d.lgs. 75/2017;
  - anzianità di servizio nella medesima categoria e nel medesimo/corrispondente profilo;
  - settori/aree di attività prioritarie/strategiche rispetto alle quali risulta necessario assicurare un presidio stabile di personale.

## 1.2. Stabilizzazioni per concorso

### Art. 20 comma 2 del d.lgs. 75/2017:

*“Nello stesso triennio 2018-2020, le amministrazioni, possono bandire, in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di cui all'articolo 6, comma 2, 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, di un contratto di lavoro flessibile presso l'amministrazione che bandisce il concorso;*
- b) *abbia maturato, alla data del 31 dicembre 2017, almeno tre anni di contratto, anche non continuativi, negli ultimi otto anni, presso l'amministrazione che bandisce il concorso.”*

Si riepilogano i seguenti criteri per l'attivazione di procedure di stabilizzazione per concorso:

- a) **Periodo di riferimento: triennio 2018-2020.**
- b) **Coerenza con il Piano Triennale dei Fabbisogni e con il programma delle attività e con le norme di contenimento della spesa di personale** con possibilità di deroga ai limiti assunzionali,

nel rispetto del limite del 50% dei costi sostenuti per i contratti di lavoro flessibile nell'anno 2009 calcolati sulla base della media dei costi 2015-2017.

- c) Preventiva informazione alle organizzazioni sindacali.
- d) Possibilità consentita nell'ambito delle **ordinarie facoltà assunzionali** previste nel Piano Triennale dei Fabbisogni.
- e) Espletamento di **procedura concorsuale con riserva fino al 50%** dei posti a chi possiede tutti i seguenti **requisiti**:
- essere in servizio con **contratto di lavoro flessibile** presso l'amministrazione che bandisce il concorso dopo l'entrata in vigore della legge 124/2015, cioè **dal 29 agosto 2015**
  - aver maturato l'**esperienza di 3 anni al 31 dicembre 2017**, ancorché non continuativi, **negli ultimi otto anni** presso l'amministrazione che procede all'assunzione.  
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.
- f) La procedura concorsuale dovrà tener conto delle seguenti **riserve**, di cui è necessario dar conto nel Piano Triennale dei Fabbisogni:
- **obbligatorie:**
    - legge 68/1999 (categorie protette)
  - **facoltative:**
    - per il personale interno ex art. 52 del d.lgs. 165/2001, come ripreso dall'art. 24 del d.lgs. 150/2009 (fino al 50%)
    - per le stabilizzazioni ex art. 20 c. 2 del d.lgs. 75/2017 (fino al 50%)

Nell'ambito dell'accezione di **contratto di lavoro flessibile**, in attesa delle direttive del Dipartimento della Funzione Pubblica, si ritiene possano rientrare i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, i contratti di formazione – lavoro, le co.co.co ed i contratti di somministrazione lavoro.

## 2. PROGRESSIONI

### Art. 22, c. 15 del d. lgs. 75/2017

*“Per il triennio 2018-2020, 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 20 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.”*

Si riepilogano i seguenti criteri per l'attivazione di procedure selettive riservate per le progressioni interne:

- a) Periodo di riferimento: triennio **2018-2020**.
- b) **Possibilità** di attivare procedure selettive totalmente riservate agli interni, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali.
- c) Preventiva informazione alle organizzazioni sindacali.
- d) **Procedure riservate al personale di ruolo**, per la progressione tra categorie, fermo restando il possesso del titolo di studio per l'accesso dall'esterno. Tale personale deve, altresì, risultare collocato nella categoria immediatamente inferiore a quella oggetto della selezione.
- e) Il numero di posti per tali procedure selettive riservate **non può superare il 20%** di quelli previsti nel Piano dei Fabbisogni **triennale** come nuove assunzioni per le relative categorie **con riferimento al triennio 2018-2020**.
- f) In ogni caso l'attivazione di dette procedure selettive riservate determina, in relazione al numero dei posti individuati, la corrispondente **riduzione della percentuale di riserva di posti destinati al personale interno** di cui all'art. 52 del d.lgs. 165/2001.

A riguardo si rileva che - fermo restando che la quota massima dei posti riservati al personale interno non può essere superiore al 50% di quelli previsti nel triennio - è comunque confermata la facoltà delle Agenzie di attivare, nell'ambito delle procedure selettive pubbliche previste per il triennio, la riserva a favore del personale interno in possesso dei requisiti per l'accesso dall'esterno nel rispetto della quota massima che residua (massimo 30%) a seguito dell'applicazione delle progressioni riservate di cui all'art. 22 c. 15 del d.lgs. 75/2017.

- g) Le procedure selettive totalmente riservate agli interni prevedono **prove** volte ad accertare la capacità dei candidati di utilizzare e applicare nozioni teoriche per la soluzione di problemi specifici e casi concreti.



- h) Costituiscono **titoli rilevanti** ai fini dell'attribuzione dei posti riservati per l'accesso alla categoria superiore:
- la **valutazione positiva** conseguita dal dipendente per almeno tre anni con riferimento all'attività svolta e ai risultati conseguiti;
  - l'eventuale **superamento di precedenti procedure selettive** nella categoria immediatamente superiore nella considerazione che le progressioni sono finalizzate a riconoscere e valorizzare le competenze professionali sviluppate dai dipendenti. Tali si ritiene possano essere solo quelle maturate dal personale collocato nella categoria immediatamente inferiore a quella per la quale si bandisce la selezione.

E' facoltà delle Agenzie individuare ulteriori criteri di valutazione delle procedure selettive in esame, quali - a titolo esemplificativo - l'essere stato destinatario di sanzioni disciplinari nell'ultimo biennio di riferimento.

Si evidenzia come i contenuti del presente documento costituiscano prime indicazioni, che potranno essere riviste e/o integrate in relazione alle linee di indirizzo di prossima adozione da parte del Dipartimento della Funzione Pubblica, nonché in relazione alle disposizioni che, sulla materia, dovessero essere emanate dagli organismi istituzionali competenti.

Ottobre 2017

Estensori:

Calogero Trizzino - Arpa Lombardia

Giovanni Ferro - Arpa Veneto

Anna Toro - Arpa Friuli Venezia Giulia

Lia Manaresi - Arpa Emilia Romagna