

Lucia
MINERVINI

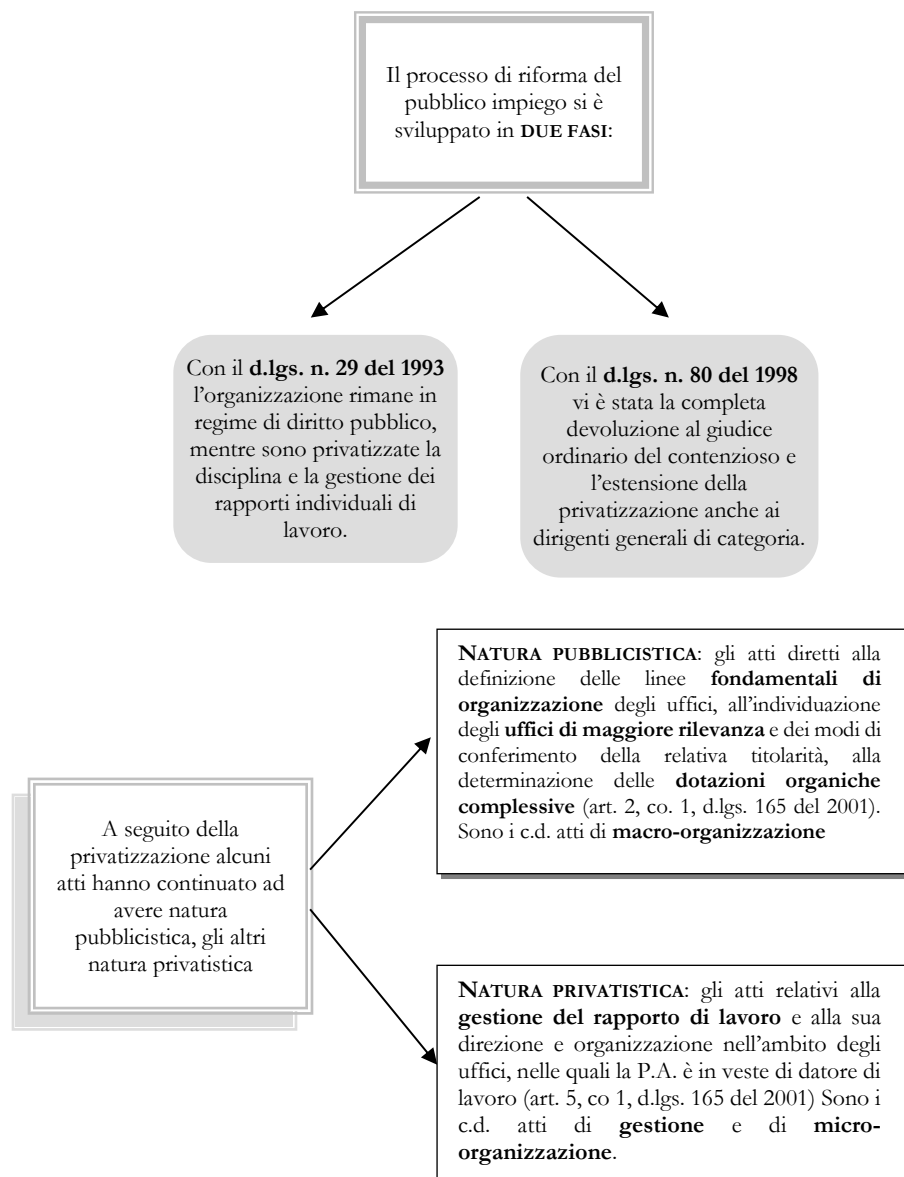
MAPPE^e SCHEMI

DIRITTO
AMMINISTRATIVO
CON SCHEMI E TAVOLE SINOTTICHE
PER STUDIARE, MEMORIZZARE, RIPETERE


**Neldiritto
Editore**

SEZIONE II • IL RAPPORTO DI IMPIEGO PRIVATIZZATO ¹

4. Le fonti del rapporto di impiego privatizzato.



¹ Per ulteriori approfondimenti si rinvia a GAROFOLI-FERRARI, *Manuale di diritto amministrativo*, Nel diritto Editore, 2021-2022, Parte I, Capitolo VI.

4.1. Le novità introdotte dal d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75.

Il processo di RIFORMA DEL PUBBLICO IMPIEGO ha trovato un significativo punto d'approdo con l'approvazione definitiva del **d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75 (c.d. Riforma Madia)**, recante *“Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), i), m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”*. Tra le principali novità, vengono in rilievo:

In materia di accesso agli uffici pubblici e reclutamento del personale:

- la previsione di concorsi pubblici svolti in forma **centralizzata ed aggregata**;
- l'accertamento della **lingua inglese** come requisito di partecipazione al concorso, nonché quale titolo di merito valutabile dalla commissione;
- la valorizzazione del titolo di **dottore di ricerca** nei concorsi pubblici;
- una maggiore sensibilità verso l'integrazione delle persone con **disabilità**;
- l'introduzione del **piano triennale dei fabbisogni**, allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini.

In materia di responsabilità disciplinare dei dipendenti pubblici:

- il termine per la conclusione del procedimento disciplinare è fissato perentoriamente in **120 giorni**.
- la novella incide in maniera significativa anche sulle inosservanze che comportano il licenziamento, mediante la previsione di nuove fattispecie, come la **reiterata e grave** violazione alle regole deontologiche, la **valutazione negativa della performance** per tre anni consecutivi, lo **scarso rendimento** legato alla reiterata violazione degli obblighi per i quali è stato già sanzionato e, con riguardo ai dirigenti, la **mancata attivazione o definizione di procedimenti disciplinari**, commessa con dolo o colpa grave.

4.2. L'accesso al lavoro nelle pubbliche amministrazioni. La regola del concorso. Il d.l. 9 giugno 2021, n. 80 (cd decreto reclutamento).

MECCANISMI DI ASSUNZIONE

La regola dell'accesso per pubblico concorso

L'art. 35, comma 1, d.lgs. n. 165 del 2001, prevede che l'assunzione nelle amministrazioni pubbliche avviene mediante **procedure selettive**, volte all'accertamento della professionalità richiesta e che garantiscano in misura adeguata l'accesso dall'esterno.

Corte cost. 9 novembre 2006, n. 363 ha rilevato che il pubblico concorso – quale meccanismo imparziale di selezione tecnica e neutrale dei più capaci sulla base del criterio del merito - **costituisce la forma generale e ordinaria di reclutamento per le Pubbliche amministrazioni**, attesa la necessità di soddisfare principalmente esigenze di imparzialità ed efficienza dell'azione amministrativa e nel contempo di evitare che la deroga alla surrichiamata regola possa risolversi in un privilegio a favore di categorie più o meno ampie di persone. Dunque, **le eccezioni alla regola del concorso non possono escludersi in radice ma, al contrario**, ai sensi dell'art. 97 Cost., devono ritenersi consentite solo ove trovino fondamento in una legge e nel contempo rispondano a *“peculiari e straordinarie esigenze di interesse pubblico”*.

Cons. St., Sez. VI, 23 dicembre 2020, n. 8275 ha cura di chiarire che, ferma restando la regola del pubblico concorso, la stessa risulta derogabile in presenza peculiari situazioni giustificatrici e nell'esercizio di una discrezionalità che, ai sensi dell'art. 97, primo comma, Cost., trova il suo limite nella necessità di garantire il buon andamento della pubblica amministrazione e, in base all'art. 52 Cost., il diritto di tutti i cittadini ad accedere ai pubblici uffici.

L'art. 36, comma 2, prevede che le amministrazioni pubbliche, al solo fine di rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale, possono avvalersi delle **forme contrattuali flessibili di assunzione e di impiego del personale** previste dal codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nel rispetto delle procedure di reclutamento vigenti.

Le recenti novità normative

Con il d.l. 1° aprile 2021, n. 44, convertito in l. 28 maggio 2021, n. 76, all'art. 10, sono dettate le linee programmatiche relative all'espletamento delle nuove procedure selettive dei dipendenti pubblici, caratterizzate precipuamente dalla digitalizzazione, dall'eliminazione, nella somministrazione dei quesiti a risposta multipla, dei quiz di logica, nonché dallo svolgimento unicamente di una prova scritta e di una orale, previa valutazione dei titoli legalmente riconosciuti.

Con il d.l. 9 giugno 2021, n. 80, convertito in l. 6 agosto 2021, n. 113, è, invece, regolamentata la predisposizione di un portale di offerta e domanda di lavoro, volto a facilitare l'assunzione a termine di personale qualificato per la transizione digitale e la giustizia, ai fini della gestione e corretta attuazione del c.d. P.n.r.r. (Piano nazionale di ripresa e resilienza), operativo a partire da settembre 2021.

Il d.l. n. 80 ha altresì previsto forme semplificate di concorso per titoli ed esami, con la previsione di prove solo scritte.

Novità in tema di progressioni verticali sono state introdotte dal comma 1 dell'art. 3, d.l. 9 giugno 2021, n. 80, convertito in l. 6 agosto 2021, n. 113, (c.d. decreto **“Reclutamento”**), stabilendo che, fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni fra le aree avvengano **“tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni di servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli professionali e di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti”**. Per l'attuazione delle progressioni verticali non si dovrà più ricorrere, dunque, alla riserva nei concorsi pubblici, bensì ad una procedura interna comparativa che si fonda sulla valutazione dell'ultimo triennio, sull'assenza di procedimenti disciplinari, sui titoli professionali e di studio oltre a quello richiesto per l'accesso e sugli incarichi attribuiti.

5. La regolazione contrattuale del rapporto di lavoro e i contratti collettivi.

L'art. 2, comma 3, d.lgs. 165 del 2001 prevede che i rapporti individuali di lavoro siano **REGOLATI CONTRATTUALMENTE**



I **CONTRATTI COLLETTIVI** hanno un'applicazione generalizzata sia rispetto alla sfera del singolo lavoratore che a quella del datore di lavoro pubblico, il quale deve adempiere agli obblighi assunti con i contratti collettivi nazionali o integrativi.

La c.d. **riforma Brunetta** (d.lgs. n. 150 del 2009) ha ridotto la portata derogatoria della contrattazione collettiva nei confronti delle disposizioni normative. La disposizione di fonte normativa prevale su quella di fonte contrattuale.

Da ultimo, la c.d. **riforma Madia** (d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75) ha spostato nuovamente l'equilibrio a favore del contratto. Mediante la novella dell'art. 2, comma 2, d.lgs. 165 del 2001, la riforma, da un lato ha fatto salva la possibilità per i contratti collettivi di **derogare** a legge, regolamenti e statuto che abbiano già disciplinato il rapporto di lavoro; dall'altro, ha abrogato la previsione secondo cui la derogabilità era ammessa solo se prevista dalla legge.

Volendo segnalare ulteriori diversità, è utile richiamare l'orientamento secondo cui, nonostante il rinvio generalizzato effettuato dall'art. 51, comma 2, del testo unico allo Statuto dei lavoratori, in materia di pubblico impiego non trova applicazione l'art. 18, così come novellato dalla c.d. legge Fornero n. 92 del 2012, intervenuta a ridurre sensibilmente i casi di c.d. tutela reale del lavoratore vittima di un licenziamento illegittimo (Sull'art. 18, l. n. 300 del 1970, come novellato dalla c.d. legge Fornero 28 giugno 2012, n. 92, è intervenuta la **Corte costituzionale con la sentenza 1° aprile 2021, n. 59**, che ha dichiarato l'incostituzionalità dell'art. 18, comma 7, secondo periodo, dello Statuto dei Lavoratori nella parte in cui prevede che il giudice, accertata la manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo, "possa" e non "debba" applicare la tutela reintegratoria attenuata.

6. La tutela giurisdizionale dopo la privatizzazione del rapporto di pubblico impiego.

