

CONCORSO
EDUCATORI
ASILO NIDO
e **ISTRUTTORI** nei **SERVIZI**
EDUCATIVI negli **ENTI LOCALI**

Edizione integrata anche alla luce dei quiz somministrati negli ultimi concorsi

MANUALE
per **concorsi** e **aggiornamento professionale**

NLD
CONCORSI

conservative (richiamo, multa, sospensione dal servizio e dalla retribuzione) o **espulsive** (licenziamento con o senza preavviso).

Il **d.lgs. 20 giugno 2016, n. 116** (decreto Madia) ha accentuato la gravità disciplinare di talune condotte, in particolare quella di falsa attestazione della presenza del dipendente in servizio, che comporta la sospensione cautelare immediata senza stipendio del dipendente entro quarantotto ore (art. 55- quater, co. 3 bis, d. lgs. 30 marzo 2001, n. 165), e, se confermata, il licenziamento del dipendente ritenuto colpevole entro trenta giorni (art. 55-quater, co. 3 ter).

Il **procedimento disciplinare** nel pubblico impiego si fonda su alcuni basilari **principi**:

- **l'obbligatorietà dell'azione disciplinare.** A differenza di quanto previsto nell'impiego privato, dove la scelta del datore di sanzionare o meno il lavoratore è discrezionale (nei limiti del divieto di discriminazioni), nell'impiego presso la P.A. l'azione disciplinare è obbligatoria;
- **la proporzionalità della sanzione disciplinare** rispetto ai fatti commessi;
- **la tempestività dell'azione disciplinare**, da intendersi come immediatezza dell'avvio della risposta rispetto al verificarsi del fatto integrante un illecito disciplinare;
- **la tassatività delle sanzioni disciplinari**, che sono solo quelle stabilite;
- **la gradualità sanzionatoria.** Il sistema sanzionatorio disciplinare deve ispirarsi alla progressiva e graduale crescita delle sanzioni comminabili di pari passo rispetto alla crescente gravità dei fatti commessi;
- **il contraddittorio procedimentale**, in forza del quale va data la possibilità all'incolpato di esporre le sue ragioni e di difendersi.

21. La dirigenza pubblica

Il rapporto tra Pubblica Amministrazione e suoi **dirigenti** è stato a sua volta investito dal descritto processo di "privatizzazione", sorgendo, quindi, con contratto ed essendo prevalentemente sottoposto alla disciplina privatistica.

Ai **dirigenti è però assegnato un ruolo di primaria importanza** nella struttura organizzativa dell'Amministrazione, in specie per effetto dell'affermarsi del principio di separazione tra politica, abilitata solo a formulare le linee di indirizzo amministrativo, con la messa a punto degli obiettivi da perseguire, e amministrazione, ai cui dirigenti è assegnata, pertanto, la responsabilità in via esclusiva dell'attività amministrativa, della gestione e dei relativi risultati.

In particolare, dalla lettura dell'**art. 4, comma II, D.lgs. 165/2001**, emerge che i dirigenti sono figure professionali responsabili, in via esclusiva, dell'attività amministrativa e della gestione dell'ente presso cui prestano servizio.

In via generale, i dirigenti:

- sono competenti ad adottare gli atti e i provvedimenti amministrativi idonei a perseguire gli interessi dell'ente presso cui sono impiegati, compresi quelli che impegnano l'ente verso l'esterno;
- sono dotati autonomi poteri di spesa, di organizzazione delle risorse umane, strumentali e di controllo;
- si occupano dell'ente anche da un punto di vista finanziario e tecnico.

Dopo la predetta disamina generale della dirigenza pubblica, occorre adesso soffermarsi ad analizzare in particolare la figura del dirigente degli enti locali.

► 21.1. La dirigenza degli enti locali



Traccia estratta al concorso indetto per i Comuni di Sesto Fiorentino e Campi Bisenzio, anno 2024_App.5.2

Il **principio di separazione tra politica e amministrazione** trova conferma, per quanto concerne

specificamente gli enti locali, nell'**art. 107, comma 1, del TUEL**, che attribuisce in via esclusiva ai dirigenti la direzione degli uffici e dei servizi.

Esso viene specificato dal susseguente **comma 2**, il quale sancisce che **spettano ai dirigenti tutti i compiti**, anche se implicanti l'adozione di atti produttivi di effetti giuridici verso l'esterno, **che non rientrino tra quelli che**, in base alla legge o allo Statuto dell'ente locale, **sono devoluti a organi politici ovvero al Segretario comunale o provinciale o al Direttore generale**.

Il **comma 3** contiene poi una elencazione, esemplificativa e non tassativa, di **specifici atti e funzioni di competenza dirigenziale**. Essi sono:

- a) la presidenza delle commissioni di gara e di concorso; la commissione giudicatrice, nel caso di aggiudicazione dei contratti di importo inferiore alle soglie europee con il criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa, può essere presieduta dal responsabile unico del procedimento (lettera così modificata dal **d.lgs. n. 20/2023**);
- b) la responsabilità delle procedure d'appalto e di concorso;
- c) la stipulazione dei contratti;
- d) gli atti di gestione finanziaria, ivi compresa l'assunzione di impegni di spesa;
- e) gli atti di amministrazione e gestione del personale;
- f) i provvedimenti di autorizzazione, concessione o analoghi, il cui rilascio presupponga accertamenti e valutazioni, anche di natura discrezionale, nel rispetto di criteri predeterminati dalla legge, dai regolamenti, da atti generali di indirizzo, ivi comprese le autorizzazioni e le concessioni edilizie;
- g) tutti i provvedimenti di sospensione dei lavori, abbattimento e riduzione in pristino di competenza comunale, nonché i poteri di vigilanza edilizia e di irrogazione delle sanzioni amministrative previsti dalla vigente legislazione statale e regionale in materia di prevenzione e repressione dell'abusivismo edilizio e paesaggistico-ambientale;
- h) le attestazioni, certificazioni, comunicazioni, diffide, verbali, autenticazioni, legalizzazioni ed ogni altro atto costituente manifestazione di giudizio e di conoscenza;
- i) gli atti ad essi attribuiti dallo statuto e dai regolamenti o, in base a questi, delegati dal sindaco.

Sulla scorta di questa previsione, la giurisprudenza è così ad esempio divenuta a ritenere annullabile, per vizio di incompetenza, il provvedimento di aggiudicazione di una gara pubblica che sia stato adottato dal Sindaco in ruolo del dirigente preposto alla struttura amministrativa interessata.

Le attribuzioni dei dirigenti, secondo quanto previsto dal successivo **comma 4**, possono essere derogate soltanto espressamente e ad opera di specifiche disposizioni legislative.

I dirigenti degli enti locali, poi, sono responsabili direttamente e in via esclusiva, secondo gli obiettivi dell'ente, della correttezza amministrativa, della efficienza e dei risultati della gestione.

► **21.1.1. Il CCNL Area Funzioni Locali sottoscritto il 16 luglio 2024**

Il rapporto di lavoro dei dirigenti degli enti locali è disciplinato, a livello collettivo, oltre che dalla legge, dalla contrattazione collettiva di Area, ossia quella delle Funzioni Locali, come definita dal CCNL "Quadro per la Definizione Della Composizione Delle Aree Di Contrattazione Collettiva Nazionale" del 10 agosto 2022. In particolare, in occasione dell'ultimo rinnovo del **CCNL relativo al Personale dell'Area Funzioni Locali Triennio 2019 – 2021**, sottoscritto in data 16 luglio 2024, numerosi sono stati gli ambiti oggetto di revisione. In particolare, si segnala:

- **la riscrittura del periodo di prova;**
- **l'ampliamento** di alcune **tutele**, ad esempio quelle concernenti le gravi patologie che necessitano di terapie salvavita, escludendo dal computo delle assenze per malattia, ai fini della maturazione del periodo di comporto, i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di *day – hospital*, accessi ambulatoriali, nonché i giorni di assenza dovuti all'effettuazione delle citate terapie, visite specialistiche, esami diagnostici e *follow-up* specialistico. In tali giornate, il personale ha diritto all'**intero trattamento economico**;
- **la previsione**, nell'ambito delle **measure** in favore delle donne vittime di violenza, del diritto ad un congedo di **90 giorni** lavorativi, da fruire anche su base giornaliera nell'arco temporale di tre anni, decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato (di cui all'art. 24

del D. lgs. n. 80/2015);

- la previsione di diverse tipologie di **assenze** (per concorsi, esami, lutto del coniuge ecc.);
- **l'incremento mensile medio**, da riconoscersi per 13 mensilità, pari a **€ 292,00**;
- la **previsione di nuovi meccanismi** di differenziazione e variabilità della **retribuzione di risultato** (art. 23)

Tra le disposizioni comuni riguardanti gli istituti economici applicabili a tutto il personale dell'Area, è stata ridefinita la materia del **patrocinio legale** (art. 24), con l'assunzione a carico dell'Amministrazione di ogni onere di difesa per tutti i gradi del giudizio in caso di apertura di un procedimento di responsabilità civile o penale nei confronti del dirigente, del dirigente amministrativo tecnico e professionale e del segretario, per fatti o atti direttamente connessi all'espletamento del servizio ed all'adempimento dei compiti di ufficio.

Gli interventi di aggiornamento hanno riguardato anche le norme applicabili ai **Segretari Comunali e Provinciali**. In particolare, il **CCNL 16 luglio 2024**:

- ha **riscritto** la disciplina sulla **retribuzione di posizione** spettante, con la modifica del meccanismo per il riconoscimento della maggiorazione della retribuzione di posizione, attraverso la previsione di valori minimi e massimi riconoscibili in base alle classi demografiche degli enti e a criteri di graduazione espressamente individuati;
- ha previsto una **indennità di reggenza e supplenza**;
- ha inserito, anche per i Segretari, di una disposizione inerente agli **incarichi ad interim**;
- ha previsto un **aumento sulla retribuzione tabellare** pari a € 226.

► 21.2. Il conferimento degli incarichi dirigenziali. Le novità del CCNL Area Funzioni Locali 16 luglio 2024

Come si è anticipato nei paragrafi precedenti, l'**accesso alla dirigenza** è disciplinato dagli **artt. 28 – 28 bis D.lgs. 165/2001**, i quali prevedono che avvenga a seguito di concorso pubblico e successiva stipula del relativo contratto di lavoro individuale.

Come stabilito nell'ultimo rinnovo del **CCNL Area Funzioni Locali**, sottoscritto ed approvato in data del **16 luglio 2024**, il dirigente amministrativo, tecnico e professionale assunto in servizio è soggetto ad un **periodo di prova** della durata di **sei mesi**.

Con riferimento agli enti locali, secondo quanto specificamente previsto dall'**art. 50, comma 10, TUEL**, gli incarichi dirigenziali vengono attribuiti e definiti dal Sindaco e dal Presidente della Provincia. La medesima disposizione rinvia, poi, a successive disposizioni per la determinazione delle modalità e i criteri per la relativa attribuzione.

In particolare, l'**art. 109, comma 1, TUEL**, prevede che gli incarichi dirigenziali sono conferiti a tempo determinato, con provvedimento motivato e con le modalità fissate dal regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, **secondo criteri di competenza professionale**, in relazione agli obiettivi indicati nel programma amministrativo del sindaco o del presidente della provincia. L'attribuzione degli incarichi può prescindere dalla precedente assegnazione di funzioni di direzione a seguito di concorsi. Con riferimento ai criteri di conferimento, occorre ricordare che l'**art. 19 D.lgs. 165/2001** prevede che nel conferimento si tenga conto *«delle attitudini e delle capacità professionali del singolo dirigente, dei risultati conseguiti in precedenza nell'amministrazione di appartenenza e della relativa valutazione, delle specifiche competenze organizzative possedute, nonché delle esperienze di direzione eventualmente maturate all'estero, presso il settore privato o presso altre amministrazioni pubbliche, purché attinenti al conferimento dell'incarico»*.

La **durata** dei relativi incarichi è demandata, dalla medesima disposizione, alla disciplina pattizia.

Particolare attenzione, nel **CCNL Area Funzioni Locali** sottoscritto il 16 luglio 2024, è dedicata alla **formazione** del Dirigente e ai principi generali, che la regolano (art. 30).

In particolare, le **attività di formazione** si considerano rivolte a:

- **valorizzare il patrimonio professionale** presente nelle amministrazioni;
- **assicurare il supporto conoscitivo** al fine di garantire l'operatività dei servizi migliorandone la sicurezza, la qualità e l'efficienza;
- **garantire l'aggiornamento professionale** in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;