



Provincia di Modena

La collaborazione tra Province e Comuni nelle politiche del personale



UPI

**Roma, 25 febbraio
2025**

a cura di
Raffaele Guizzardi



Principali forme di collaborazione previste dall'attuale quadro istituzionale nelle politiche del personale

- Ufficio per i procedimenti disciplinari (UPD)
- Organismo paritetico per l'innovazione (art. 6 CCNL 21/5/2018)
- Comitato dei garanti (art. 21 D. Lgs. 165/2001)
- Service per il personale
- Selezioni uniche
- Attività di formazione

E in generale istituzione di tavoli di confronto su tematiche specifiche

Ricordiamo che tra le funzioni fondamentali di cui all'art. 85 della L. 56/2014 va citata l'assistenza tecnico-amministrativa agli enti locali.

I vantaggi concreti per i dipendenti delle Province risiedono nella possibilità di incrementare il fondo del trattamento economico accessorio ai sensi dell'art. 43 della L.449/97 in deroga ai limiti previsti dall'art. 23 c. 2 del D. Lgs. 75/2017, tenendo tuttavia conto dei vincoli esplicitati dalla Rgs. con nota del 18/12/2018 indirizzata alla Regione Lombardia.



Provincia di Modena

L'esperienza della Provincia di Modena Selezioni uniche

Contesto interno

La Provincia di Modena ha:

- 705.250 abitanti
- 47 Comuni
- 6 Unioni



Adesioni

Considerando i Comuni appartenenti alle 6 Unioni, le convenzioni relative alle selezioni uniche «coprono» 42

25/02/2025
Comuni su 47.



Adeguamento Regolamento accesso

Necessità di regolamentare i seguenti aspetti:

- Scelta tra colloquio e prova scritta (o rinvio all'avviso di interpello in base al numero o profilo)
- Rinvio ai termini di preavviso ai candidati previsti dalla normativa vigente
- Possibilità di convocazione diretta per la prova scritta o orale (nel caso di pochi idonei)
- Termine per la eventuale presentazione delle domande in caso di interpello
- Graduatoria di merito costituita solo dalla prova orale o scritta che discende dall'interpello
- Conferma dei requisiti e dei titoli di preferenza nell'ambito della domanda di partecipazione all'interpello



Alcuni numeri

N. Iscritti alle selezioni uniche 2022/2024	N. Idonei alle selezioni	N. assunzioni	N. Profili professionali
2.086	293	80	7
Confronto con concorsi tradizionali			
Profilo e categoria	Iscritti selezioni uniche	Iscritti ultimo concorso Provincia	Differenza
Istruttore amministrativo (Area degli Istruttori)	782	147	635
Istruttore tecnico (Area degli Istruttori)	122	30	92
Istruttore direttivo amministrativo (Area dei funzionari)	514	60	454



Provincia di Modena

Articolo 3-bis del Decreto Legge n. 80 del 9 giugno 2021

Selezioni uniche per la formazione di elenchi di idonei all'assunzione nei ruoli dell'amministrazione degli enti locali

1. Gli enti locali possono organizzare e gestire in forma aggregata, anche in assenza di un fabbisogno di personale, selezioni uniche per la formazione di elenchi di idonei all'assunzione nei ruoli dell'amministrazione, sia a tempo indeterminato sia a tempo determinato, per vari profili professionali e categorie, compresa la dirigenza.
2. I rapporti tra gli enti locali e le modalità di gestione delle selezioni sono disciplinati in appositi accordi.
3. Gli enti locali aderenti attingono agli elenchi di idonei di cui al comma 1 per la copertura delle posizioni programmate nei rispettivi piani dei fabbisogni di personale, in assenza di proprie graduatorie in corso di validità. Gli enti locali interessati procedono alle assunzioni, previo interpello tra i soggetti inseriti negli elenchi, ogniqualvolta si verifichi la necessità di procedere all'assunzione di personale in base ai documenti programmatori definiti dal singolo ente.
4. **In presenza di più soggetti interessati all'assunzione**, l'ente locale procede a valutarne le candidature con le modalità semplificate di cui all' articolo 10 del decreto-legge 1° aprile 2021, n. 44, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 maggio 2021, n. 76, per la formazione di una graduatoria di merito dalla quale attingere per la copertura dei posti disponibili. Il singolo ente interessato all'assunzione, prima di procedere, deve avviare un interpello tra i soggetti inseriti negli elenchi per verificarne la disponibilità all'assunzione. In presenza di più soggetti interessati all'assunzione l'ente procede ad effettuare una prova selettiva scritta o orale diretta a formulare una graduatoria di merito da cui attingere per la copertura del posto disponibile.
5. Gli elenchi di idonei di cui al comma 1, una volta costituiti, sono soggetti ad aggiornamento continuo, almeno una volta all'anno, al fine di mettere a disposizione degli enti locali aderenti un numero adeguato di candidati per l'assunzione in servizio. I soggetti selezionati restano iscritti negli elenchi degli idonei sino alla data della loro assunzione a tempo indeterminato, e comunque per un massimo di tre anni.
6. Gli adempimenti relativi alle selezioni uniche per la formazione degli elenchi di idonei possono essere gestiti congiuntamente dagli enti attraverso il coordinamento dei rispettivi uffici, o avvalendosi di società esterne specializzate nel reclutamento e nella selezione del personale, costituendo a tal fine uffici dedicati alla gestione delle procedure, o possono essere esternalizzati.
7. **Gli elenchi di cui al comma 1 possono essere utilizzati per la copertura, con assunzioni a tempo indeterminato o a tempo determinato, dei posti che si rendono vacanti in organico a causa del passaggio diretto di propri dipendenti presso altre amministrazioni.**
8. Ferma restando la priorità nell'utilizzo delle proprie graduatorie, per le finalità di cui al comma 7, gli enti locali possono procedere anche in deroga alla previsione di cui al comma 3 e, in caso di contratti a tempo determinato, **ai limiti finanziari di cui all' articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122.**



Criticità e Proposte

La normativa sulle selezioni uniche richiede modifiche e adeguamenti rispetto alle recenti normative e linee di indirizzo del Ministro per la Pubblica Amministrazione.

➤ c.4 «*in presenza di più soggetti interessati all'assunzione*» alla luce delle modifiche apportate per effetto del D.L. 36/2022 all'art.1 del D. Lgs. 165/2001, in relazione alle modalità con le quali vengono espletate le selezioni uniche e i successivi interPELLI anche per effetto dei contenuti del DM 28/6/2023

➤ La possibilità di derogare, rispetto ai limiti finanziari di cui all' articolo 9, comma 28, del D.L. 78/2010, è positiva. Perché non introdurre anche la deroga rispetto all'art. 34 bis (come previsto dal D.L. 44/2023) e magari all'art. 30 del D. Lgs. 165/2001?



Prospettive e idee per l'anno 2025

Sportello di ascolto

Il D.lgs. 81/2008 e s.m.i., stabilisce l'obbligo per il datore di lavoro di valutare e gestire il rischio da stress di lavoro correlato, al pari di tutti gli altri rischi per la salute e sicurezza prevenzione.

Una misura prevista nel PEG è di attivare lo sportello di ascolto per i dipendenti anche attraverso convenzioni con i Comuni del territorio.

Ha già aderito l'Unione dei Comuni del Distretto Ceramico (7 Comuni).

Personale dirigenziale

Gli enti possono utilizzare, con il consenso degli interessati, dirigenti assegnati da altri enti per periodi predeterminati, previa convenzione tra i due enti e con impegno di lavoro in favore di entrambi (art. 36 CCNL 16/7/2024).



Grazie

Raffaele Guizzardi
Provincia di Modena

