

# Rassegna Normativa e Giurisprudenziale

**A CURA DELL'UFFICIO STUDI DEL CODAU**

**GIUGNO 2023**

## **NORMATIVA E PRASSI**

**[Revisione disciplina dei concorsi pubblici \[DPR n. 82/2023\]](#)** - [Link permanente a Normattiva.it](#)

[Viene modificato il DPR n. 487/1994, che resta il testo normativo di riferimento per i concorsi pubblici]

### **Novità in evidenza:**

*Ambito di applicazione (nuovo art. 1, comma 6, DPR 487/1994):*

- "Restano salve" le disposizioni per l'assunzione di ricercatori e professori universitari
- Non si applicano al SSN

*Requisiti di accesso (nuovo art. 2, DPR 487/1994)*

- possibilità di richiedere di titolo di studio superiore al diploma di laurea per i concorsi per funzionari ex VIII qualifica funzionale
- possesso dei requisiti non solo alla data di scadenza del termine per la domanda, ma anche all'atto di sottoscrizione del contratto di lavoro
- irrilevanza della irregolarità rispetto alla pregressa disciplina sull'obbligo di leva

*Bandi di concorso e relative procedure (nuovi artt. 3 e 4 DPR 487/1994):*

- estensione delle specifiche agevolazioni per i soggetti aventi disturbi specifici di apprendimento (DSA) ai soggetti con disabilità (per tutte le PA)
- indicazione già nel bando dei titoli strettamente pertinenti che danno luogo a precedenza o a preferenza a parità di punteggio;
- soppresso il divieto di svolgimento delle prove in giorni qualificati come festivi in base all'ordinamento nazionale (il divieto rimane solo per festività religiose definite dalle intese tra Stato e singole Chiese diverse da quella cattolica).

*Requisiti di preferenza (nuovi artt. 5 e 6 DPR 487/1994)*

- soppressi lo stato di coniuge e il lodevole servizio presso PA diverse da quella che ha bandito il concorso
- preferenza del genere meno rappresentato *nella qualifica* per la quale i candidati concorrono, solo se il differenziale è superiore al 30% alla data di adozione del bando

*Svolgimento prove e valutazione titoli (nuovi artt. 7 e 8, DPR 487/1994)*

- adeguamento a norme vigenti (rinvio a agli articoli 35, 35-ter e 35-quater del d.lgs. n. 165/2001) e all'evoluzione degli strumenti tecnici.
- 15 gg dalla pubblicazione del bando per le prove;
- valutazione dei titoli dei candidati effettuata *dopo* lo svolgimento delle prove orali
- candidate in gravidanza o per esigenze di allattamento: prove asincrone, allestimento di appositi spazi per l'allattamento, la definizione nel bando di misure organizzative e delle modalità di comunicazione preventiva
- prove scritte in modalità digitale, con file salvato dal candidato non modificabile e dispositivi forniti disabilitati alla connessione internet (nuovo art. 13, DPR 487/1994)

*Commissioni esaminatrici (nuovi artt. da 9 e 18, DPR 487/1994)*

a) Composizione anche con:

- "specialisti in psicologia e risorse umane" come componenti aggiunti;

- esperti in competenze digitali e trasversali in ambito di comunicazione e gestione del personale
  - professionisti esperti nella valutazione delle capacità, attitudini e motivazioni individuali se definite dai bandi di concorso o appartenenti a soggetti esterni specializzati in *assessment*
- b) Svolgimento lavori:
- anche in modalità telematica, nel rispetto della sicurezza e della tracciabilità delle comunicazioni
  - conclusione entro 120 gg dalla data di svolgimento delle prove scritte
- c) Compensi commissioni stabiliti con il provvedimento di cui all'art. 3, comma 13, della legge n. 56/2019, ossia il [DPCM 24 aprile 2020](#) (nuovo art. 18, DPR 487/1994)

#### *Concorsi unici (nuovi artt. 19-20, DPR 487/1994)*

- Possibilità per le università di aderire ai concorsi unici solo per quanto riguarda i dirigenti di seconda fascia

### **MODIFICHE AL CODICE DI COMPORTAMENTO [DPR 81/2023]**

[Il D.P.R. n. 81 del 13 giugno 2023, che contiene il Regolamento concernente modifiche al DPR n. 62/2013, recante «Codice di comportamento dei dipendenti pubblici», è stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 150 del 30.6.2023. Entrata in vigore 14 lugl.](#)

#### **TECNOLOGIE INFORMATICHE E SOCIAL MEDIA**

In merito alle tecnologie informatiche in uso ai dipendenti pubblici, si prevede che i responsabili di struttura possano svolgere controlli circa la sicurezza dei dati e dei sistemi informatici stessi, anche adottando le misure necessarie ad assicurarne la protezione (art. 11-bis comma 1 del D.P.R. 62/2013, introdotto dal decreto in commento). Le modalità attraverso cui si svolgeranno gli accertamenti saranno stabilite tramite linee guida emanate da AGID, sentito il Garante per la protezione dei dati personali.

Gli account istituzionali possono essere utilizzati solo per scopi connessi all'attività lavorativa e mai in modo da "compromettere la sicurezza o la reputazione dell'amministrazione". L'utilizzo delle caselle postali personali è ammesso solo in casi di forza maggiore, per i quali il dipendente non riesca ad accedere all'account istituzionale (art. 11-bis comma 2 del D.P.R. 62/2013, introdotto dal decreto in commento).

I messaggi inviati devono contenere il recapito istituzionale del dipendente pubblico e devono in ogni caso consentirne l'identificazione; le comunicazioni contengono la firma del mittente, secondo le modalità individuate dall'amministrazione.

Il contenuto di dette comunicazioni è nella responsabilità del dipendente e non può essere "oltraggioso, discriminatorio o in qualche modo fonte di responsabilità dell'amministrazione" (art. 11-bis comma 5 del D.P.R. 62/2013, introdotto dal decreto in commento).

Il decreto interviene anche sull'utilizzo dei mezzi di informazione e dei social media, tramite l'introduzione dell'art. 11-ter nel D.P.R. 62/2013.

Gli account social personali dei pubblici dipendenti non possono essere utilizzati in modo tale da arrecare nocumento al "prestigio, al decoro o all'immagine dell'amministrazione di appartenenza o della pubblica amministrazione in generale", né per svolgere conversazione pubbliche (vengono fatti salvi i casi in cui l'utilizzo dei social media risponda ad "un'esigenza di carattere istituzionale").

Per regolare l'utilizzo delle piattaforme digitali, anche in base alle proprie specificità, le amministrazioni possono adottare una "social media policy", che deve catalogare le condotte che possono ledere la reputazione dell'amministrazione "graduandole in base al livello gerarchico e di responsabilità del dipendente" (art. 11-ter comma 4 del D.P.R. 62/2013, introdotto dal decreto in commento). Viene, da ultimo, esplicitato, che i dipendenti non possono "diffondere o divulgare, per ragioni estranee al rapporto di lavoro, documenti, anche istruttori, e informazioni di cui abbiano la disponibilità".

#### **RAPPORTI CON IL PUBBLICO**

Il decreto in esame interviene anche sulla disposizione del codice relativa ai rapporti con il pubblico (art. 1 del D.P.R. in commento che modifica l'art. 12 del D.P.R. 62/2013).

In tal senso, oltre a prevedere già che il dipendente "opera con spirito di servizio, correttezza, cortesia e disponibilità e, nel rispondere alla corrispondenza, a chiamate telefoniche e ai messaggi di posta elettronica, opera nella maniera più completa e accurata possibile", si disciplina che il comportamento dello stesso si orienta "alla soddisfazione dell'utente".

Al comma successivo, ove si prevede l'astensione "da dichiarazioni pubbliche offensive nei confronti dell'amministrazione", il D.P.R. in commento estende tale obbligo a tutte le esternazioni che possono ledere "il prestigio, il decoro o l'immagine dell'amministrazione di appartenenza o della pubblica amministrazione in generale" (art. 1, comma 1 lett. b) del decreto in commento, che modifica l'art. 12 del D.P.R. 62/2013).

#### **DIRIGENTI**

Oggetto di modifica è anche la disposizione relativa ai dirigenti (art. 1, comma 1 lett. c) del decreto in commento, che modifica l'art. 13 del D.P.R. 62/2013). Il comportamento esemplare richiesto a tale figura si deve orientare ora anche ai principi di "integrità, imparzialità, buona fede e correttezza, parità di trattamento, equità, inclusione e ragionevolezza".

In merito al rapporto con i collaboratori, si affida ai dirigenti la "cura della crescita professionale" degli stessi, sia sostenendo le occasioni di formazione, sia incoraggiando le opportunità di sviluppo interne ed esterne alla struttura (art. 13, comma 4-bis del D.P.R. 62/2013, introdotto dal decreto in commento). Onere dei dirigenti è anche quello di curare "il benessere organizzativo" dei dipendenti, facendo in modo che tra i collaboratori si creino relazioni basate "su una

leale collaborazione e su una reciproca fiducia". Nell'ambiente di lavoro, inoltre, deve assumere "iniziative finalizzate alla circolazione delle informazioni, all'inclusione e alla valorizzazione delle differenze di genere, di età e di condizioni personali" (art. 13, comma 5 del D.P.R. 62/2013, come sostituito dal decreto in commento).

Da ultimo, la valutazione dei collaboratori sarà effettuata "misurando il raggiungimento dei risultati ed il comportamento organizzativo".

## FORMAZIONE DEL PERSONALE

Per quanto attiene a "vigilanza, monitoraggio e attività formative", il decreto in commento introduce il comma 5-bis all'art. 15 del D.P.R. 62/2013. In tal senso, vengono introdotti cicli formativi obbligatori inerenti l'etica pubblica e il comportamento etico, da frequentare sia al momento dell'assunzione, sia in caso di progressioni di carriera o di trasferimento. Durata e intensità dei medesimi dovranno essere calibrate in relazione al grado di responsabilità assegnata al dipendente.

**[DECRETO-LEGGE 1 giugno 2023, n. 61](#)** Interventi urgenti per fronteggiare l'emergenza provocata dagli eventi alluvionali verificatisi a partire dal 1° maggio 202 (GU n.127 del 01-06-2023)

**[DECRETO-LEGGE 13 giugno 2023, n. 69](#)** Disposizioni urgenti per l'attuazione di obblighi derivanti da atti dell'Unione europea e da procedure di infrazione e pre-infrazione pendenti nei confronti dello Stato italiano (GU n.136 del 13-06-2023)

**[LEGGE 21 giugno 2023, n. 74](#)** Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 22 aprile 2023, n. 44, recante disposizioni urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle amministrazioni pubbliche (GU n.143 del 21-06-2023 - Suppl. Ordinario n. 23)

**[DECRETO-LEGGE 22 giugno 2023, n. 75](#)** Disposizioni urgenti in materia di organizzazione delle pubbliche amministrazioni, di agricoltura, di sport, di lavoro e per l'organizzazione del Giubileo della Chiesa cattolica per l'anno 2025 (GU n.144 del 22-6-2023)

## GIURISPRUDENZA

**[Corte costituzionale, 27 giugno 2023, n. 132](#)** È incostituzionale - per violazione dell'art. 117, secondo comma, lett. l), Cost. - la normativa della Regione Puglia (l. 13/2001) che imputa all'appaltatore i costi di collaudo correlati alla verifica delle riserve.

**[Consiglio di Stato, sezione V, 20 giugno 2023, n. 6069](#)** In tema di procedure per l'affidamento di contratti pubblici, l'operatore economico che non ha partecipato alla gara non è legittimato a impugnare gli atti, salvo che esso: a) contesti in radice l'indizione della gara; b) lamenti la mancata indizione della gara; c) censuri le clausole del bando che risultino immediatamente escludenti (conferma TAR Emilia-Romagna, sez. II, sent. n. 636/2022)

**[TAR Lazio, Latina, sentenza 9 giugno 2023, n. 410](#)** In tema di procedure per l'affidamento di contratti pubblici, nel caso in cui l'impresa aggiudicataria abbia attribuito ad altra impresa l'incarico di svolgere attività marginali ed eventuali rispetto all'oggetto dell'appalto, non si dà un subappalto, ma al più un subaffidamento.

**[TAR Lombardia, sezione I, sentenza 12 giugno 2023, n. 1451](#)** In tema di procedure per l'affidamento di contratti pubblici, è legittimo il provvedimento che dispone la revoca dell'aggiudicazione nei confronti dell'operatore economico il quale abbia omesso di comunicare alla stazione appaltante l'intervenuta stipulazione (non autorizzata) di un contratto di subappalto ai sensi dell'art. 150, comma 2, del d.lgs. 18 aprile 2016, n. 50 («Codice dei contratti pubblici») (nel caso di specie, riguardante un appalto di servizi, l'aggiudicataria aveva affidato ad altra impresa l'esecuzione dell'attività di intermediazione nella gestione dei rifiuti).

**[Corte dei Conti Sezione giurisdizionale per la Lombardia, sentenza 1° giugno 2023, n. 101](#)** In tema di responsabilità amministrativa, ai fini del risarcimento del danno all'immagine, non è necessario che la Pubblica Amministrazione abbia subito una deminutio patrimonii, come quella derivante dalle spese sostenute per il ripristino dell'immagine lesa, essendo sufficiente la sussistenza di un fatto intrinsecamente dannoso, poiché tale da pregiudicare interessi primari protetti in via diretta e immediata dall'ordinamento giuridico (fattispecie relativa a un dipendente dell'amministrazione scolastica condannato in sede penale per i reati di peculato, falso materiale e falso ideologico).

La presente rassegna normativa intende consentire a tutti di trovare le più rilevanti novità legislative, note ministeriali, messaggi e circolari e di realizzarne un costante monitoraggio. Inoltre sui temi di maggior impatto è introdotta una sezione dedicata alla giurisprudenza in modo da offrire utili strumenti per il lavoro quotidiano con richiami all'attività dell'Ufficio Studi.