



**CONSIGLIO NAZIONALE  
DEI DOTTORI COMMERCIALISTI  
E DEGLI ESPERTI CONTABILI**

  
Consiglio Nazionale Dottori Commercialisti  
e degli Esperti Contabili  
Prot. **0005018**  
del 06/04/2018 ore 11:02:02  
Protocollo generale - Registro: U

MINISTERO DELLA GIUSTIZIA

*Il Direttore Generale*

FM/COO:af

Roma, 06 APR. 2018

**Spett.le  
Consiglio dell'Ordine dei dottori  
Commercialisti e degli esperti contabili di  
Viterbo  
Via Marconi, 7  
Viterbo**

*Inviato a mezzo e-mail*

*Oggetto: PO 43/2018\_Lavoro pubblico\_Progressione tra diverse Aree di classificazione*

In relazione al quesito pervenuto dall'Ordine di Viterbo il 16 marzo u.s. in materia di lavoro pubblico, si precisa quanto segue.

La domanda posta dall'Ordine è volta specificamente a verificare se l'Assistente di segreteria alle dipendenze dell'ente, avendo maturato un'anzianità di servizio di sette anni ed essendo in possesso di Diploma di Laurea, possa accedere, dall'Area B nella quale attualmente si colloca, all'Area C immediatamente superiore del sistema di classificazione del personale previsto dalla contrattazione collettiva.

La dotazione organica vigente dell'Ordine di Viterbo, approvata in via definitiva dal Consiglio Nazionale nella seduta del 17-18 dicembre 2014, prevede due posizioni lavorative con orario di lavoro a tempo parziale: una in Area C, profilo "Responsabile Processo Struttura" e una in Area B, profilo "Assistente di Segreteria". Le due posizioni lavorative risultano attualmente ricoperte.

Come si evince, la dotazione organica non consente allo stato attuale l'inserimento di una ulteriore unità lavorativa in Area C, non essendovi posizioni vacanti: il numero e le posizioni dei dipendenti effettivamente in servizio presso l'ente corrispondono a quelli previsti nella dotazione organica "di diritto", vale a dire l'ultima formalmente approvata dall'ente. Dunque, allo stato attuale, senza la corrispondente pianificazione di una diversa dotazione organica, l'ente non può reclutare un lavoratore nell'Area C (prescindendo dalla provenienza interna o esterna all'ente).

Nel sistema individuato dalla normativa vigente in materia di lavoro pubblico, infatti, l'ampliamento della pianta organica di un ente deve correttamente scaturire dal piano triennale dei fabbisogni, adottato ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001. Pertanto, nel caso rappresentato, sarebbe indispensabile la previa definizione delle attività amministrative da svolgere nell'arco del triennio, l'individuazione delle necessità lavorative che richiedono un maggiore apporto di personale e la conseguente pianificazione nel triennio delle operazioni di reclutamento, tenuto conto della sostenibilità finanziaria per l'ente e dell'ordinamento ad esso applicabile.

Giova inoltre ricordare che – anche in presenza di una eventuale posizione lavorativa vacante in Area C – la legge non prevede alcuna possibilità "automatica" di passaggio del personale dipendente dall'Area

inferiore a quella immediatamente superiore della classificazione contrattuale, neanche valorizzando il possesso di requisiti soggettivi quali l'anzianità di servizio o i titoli di studio.

Sul punto si fa rinvio al principio generale espresso nell'art. 35 del D. Lgs. n. 165/2001 che sancisce la necessità di garantire *"in misura adeguata l'accesso dall'esterno"*, escludendo la possibilità di prevedere un concorso pubblico riservato integralmente al personale già in servizio presso l'ente. E' semmai possibile, nell'ambito delle condizioni e dei limiti indicati nello stesso art. 35, riservare una quota percentuale (nel caso in cui i posti banditi siano più di uno). In ogni caso, tutte le procedure di reclutamento del personale - anche quelle oggetto di riserva - devono svolgersi nel rispetto dei principi generali di selettività, pubblicità, imparzialità, oggettività e trasparenza, espressamente citati nell'art. 35 e richiamati anche in sede di contrattazione collettiva nazionale.

Nella situazione descritta si reputa possibile, invece, prevedere una procedura selettiva finalizzata alla progressione economica interna all'Area medesima che possa valorizzare le eventuali accresciute competenze professionali del personale. Per i criteri e le modalità di tali procedure si fa rinvio all'art. 13 del CCNL del Comparto Enti Pubblici Non Economici sottoscritto in data 1/10/2007 e all'art. 12 del recentissimo CCNL per il comparto "Funzioni Centrali" sottoscritto il 21/2/2018.

Cordiali Saluti.

Francesca Malone

