

IPSOA


# Giornale di diritto amministrativo

**25**  
ANNI

Bimestrale di legislazione, giurisprudenza,  
prassi e opinioni

ISSN 1591-559X - ANNO XXV - Direzione e redazione - Via dei Missaglia, n. 97 - 20142 Milano (MI)

**2/2019**

 [edicolaprofessionale.com/GDA](http://edicolaprofessionale.com/GDA)

**La Banca d'Italia al centro dello scontro**

**La giustizia amministrativa nel 2019**

**La Plenaria limita i casi di rinvio  
al giudice di primo grado**

**DIRETTORE SCIENTIFICO**  
Sabino Cassese

**COMITATO SCIENTIFICO**  
Edoardo Chiti  
Giulio Napolitano  
Giulio Vesperini

**COMITATO DI INDIRIZZO**  
Francesco Battini  
Luigi Carbone  
Luisa Torchia

TARIFFA R.O.C.: POSTE ITALIANE SPA SPEDIZIONE IN ABBONAMENTO POSTALE D.L. 3553/2003 (CONV. IN L. 27/02/2004 N. 46) ART. 1, COMMA 1, DCB MILANO



Wolters Kluwer



## EDITORIALE

LA BANCA D'ITALIA AL CENTRO DELLO SCANTRO di <i>Marco Macchia</i>	<b>137</b>
--	------------

## OPINIONI

<b>Inaugurazione anno giudiziario</b>	LA GIUSTIZIA AMMINISTRATIVA NEL 2019 di <i>Filippo Patroni Griffi</i>	<b>140</b>
<b>Procedure ad evidenza pubblica</b>	L'ESCLUSIONE DALLE PROCEDURE AD EVIDENZA PUBBLICA PER "GRAVE ILLECITO PROFESSIONALE" di <i>Sonia Caldarelli</i>	<b>149</b>

## ANALISI DELLA NORMATIVA

<b>Legge di bilancio</b>	Legge 30 dicembre 2018, n. 145 LA LEGGE DI BILANCIO PER IL 2019 di <i>Rita Perez</i>	<b>161</b>
	LE NUOVE NORME PER LO SVILUPPO INFRASTRUTTURALE: INTERVENTI FINANZIARI E ORGANIZZATIVI di <i>Luigi Fiorentino</i>	<b>166</b>
	LE NOVITÀ IN MATERIA DI INVESTIMENTI DEGLI ENTI TERRITORIALI E CONTI PUBBLICI di <i>Giustino Lo Conte</i>	<b>172</b>
	IL PUBBLICO IMPIEGO di <i>Valerio Talamo</i>	<b>176</b>

## GIURISPRUDENZA COMMENTATA

<b>Procedimenti amministrativi composti</b>	Corte di Giustizia UE, Grande Sezione, 19 dicembre 2018, causa C-219/17 I PROCEDIMENTI AMMINISTRATIVI COMPOSTI E L'EFFETTIVITÀ DELLA TUTELA GIURISDIZIONALE di <i>Mario P. Chiti</i>	<b>187</b>
<b>Pratiche commerciali scorrette</b>	Corte di Giustizia UE, Sez. II, 13 settembre 2018, cause riunite C-54/17 e C-55/17 VERSO UN EQUILIBRIO NEL RIPARTO DI COMPETENZE PER LA TUTELA DEL CONSUMATORE di <i>Valerio Mosca</i>	<b>195</b>
<b>Appello</b>	Consiglio di Stato, Adunanza Plenaria, 30 luglio 2018, n. 10 Consiglio di Stato, Adunanza Plenaria, 30 luglio 2018, n. 11 LA PLENARIA LIMITA I CASI DI RINVIO AL GIUDICE DI PRIMO GRADO di <i>Antonio Cassatella</i>	<b>207</b>
<b>Responsabilità amministratori società in house</b>	Cassazione Civile, SS.UU., 13 settembre 2018, n. 22406, ordinanza LA GIURISDIZIONE IN MATERIA DI RESPONSABILITÀ DEGLI AMMINISTRATORI DI SOCIETÀ A PARTECIPAZIONE PUBBLICA di <i>Valerio Bontempi</i>	<b>217</b>
<b>Contratti pubblici</b>	Cassazione Civile, SS.UU., 1° marzo 2018, n. 4899, ordinanza SETTORI ORDINARI E SETTORI SPECIALI: COMPLEMENTARIETÀ O ALTERNATIVITÀ? di <i>Domenico Galli</i>	<b>227</b>
<b>Progressioni verticali</b>	Corte dei Conti, Sezione regionale di controllo per la Puglia, delib. 23 marzo 2018, n. 42/PAR/2018 LE PROGRESSIONI VERTICALI "TRANSITORIE" di <i>Maria Paola Monaco</i>	<b>242</b>

### Progressioni verticali

Corte dei Conti, Sezione regionale di controllo per la Puglia, delib. 23 marzo 2018, n. 42/PAR/2018

**L'art. 22, comma 15, D.Lgs. n. 75/2017 in merito alla computabilità numerica dei dipendenti da considerare ai fini delle progressioni verticali richiede che tale calcolo sia effettuato sul numero di posti disponibili indipendentemente dall'entità della spesa sulla quale eventuali "nuove assunzioni" potranno incidere.**

**Il limite percentuale del 20 per cento indicato nello stesso articolo come soglia percentuale massima deve essere riferito al numero complessivo dei posti previsti come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria nell'intero arco del piano 2018/2020.**

#### ORIENTAMENTI GIURISPRUDENZIALI

<b>Conforme</b>	Corte dei Conti, Sezione regionale di controllo per la Campania, delib. 17 dicembre 2018, n. 140/PAR/2018
-----------------	---

(Omissis)

## Le progressioni verticali "transitorie"

di Maria Paola Monaco

La Corte dei Conti chiarisce alcuni punti problematici della disciplina delle progressioni verticali "transitorie" introdotte dall'art. 22, comma 15, D.Lgs. n. 75/2017 per il solo triennio 2018/2020. In particolare i giudici contabili si soffermano sulle modalità di calcolo della soglia del 20 per cento di posti disponibili nel piano dei fabbisogni.

### La disciplina delle progressioni verticali: il quadro di riferimento

L'art. 22, comma 15, D.Lgs. n. 75/2017, al fine di valorizzare le professionalità interne, introduce una particolare ipotesi di progressioni verticali. Per il triennio 2018-2020 le amministrazioni pubbliche potranno attivare "nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali" procedure selettive - per la progressione tra aree o categorie - riservate al personale di ruolo per un numero di posti non superiore al 20% di quelli previsti nei piani di fabbisogno in termini di nuove assunzioni in relazione alla relativa area o categoria. In questo caso, diversamente da ciò che accade per le progressioni di "carriera ordinarie" di cui all'art. 52, comma 1 bis, D.Lgs. n. 165/2001 (1), le procedure

selettive sono, quindi, interamente riservate ai dipendenti interni con il solo obbligo per l'amministrazione di ridurre la percentuale di riserva dei posti destinati alle "altre" progressioni interne ovvero, appunto, quelle dell'art. 52 del D.Lgs. n. 165/2001. Tale riduzione è funzionale a riportare "a somma zero" l'incremento prodotto dall'espletamento della nuova, seppur transitoria, tipologia di progressione verticale. Questa tipologia di progressioni non sostituisce, quindi, quella prevista dall'art. 52, comma 1 bis, D.Lgs. n. 165/2001 che regola le progressioni "di carriera" a regime ma convive con essa, riproponendo, in relazione alle modalità di espletamento, una tipologia che proprio una decina di anni prima il legislatore tramite il D.Lgs. n. 150/2009 aveva riformato (2). In ragione di ciò, al fine di comprendere

(1) L'art. 52, comma 1 bis, D.Lgs. n. 165/2001 include nel suo campo di applicazione sia le progressioni cc.dd. verticali - ovvero procedure concorsuali con posti riservati sia le c.d. progressioni orizzontali ovvero le progressioni entro le aree, a carattere esclusivamente economico, la cui definizione è in parte rimessa all'intervento della contrattazione decentrata. Sul tema delle progressioni, in generale, v. per tutti, M. Rosano, *La disciplina delle mansioni*, in L. Fiorillo - A. Perulli, *Il lavoro alle dipendenze*

*delle amministrazioni pubbliche*, I, Torino, 2015, 410; M. Lanotte, *Mobilità professionale e progressioni di carriera nel lavoro pubblico privatizzato*, Torino, 2012; B. Cimino, *La 'riforma Brunetta' del lavoro pubblico. D. lgs. 27 ottobre 2009, n. 150. Selettività e merito nella disciplina delle progressioni professionali e della retribuzione incentivante*, in questa *Rivista*, 2010, 29.

(2) Per la disciplina ante riforma Brunetta del 2009, v. Garilli, *Le controversie sui concorsi e sulla progressione verticale: riparto di*

quale sia l'effettiva area applicativa dell'art. 22, comma 15, D.Lgs. n. 75/2017 pare necessario ripercorrere, seppur brevemente, alcuni passaggi fondamentali che hanno caratterizzato il panorama normativo previgente. Prima delle modifiche apportate dal D.Lgs. n. 150/2009 - c.d. Riforma Brunetta - infatti, il "passaggio" di personale fra categorie o aree era interamente rimesso all'intervento regolativo dei contratti collettivi. L'affidamento di tale potere alla contrattazione collettiva aveva alimentato, nel corso degli anni, un ampio dibattito con riferimento sia alla legittimità della scelta della fonte negoziale quale fonte regolativa (3) sia al rispetto del contenuto dell'art. 97, comma 3, della Costituzione in base al quale "agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni si accede mediante concorso, salvo i casi stabiliti dalla legge". Su tali tematiche hanno assunto valore preminente gli interventi della Corte costituzionale. La Corte costituzionale, infatti, attraverso un'interpretazione ampia del dettato costituzionale, ha affermato che altri principi parimenti costituzionali, come quello di uguaglianza ovvero d'imparzialità e buon andamento, non solo rendono il concorso pubblico la "modalità ordinaria di accesso nei ruoli delle pubbliche amministrazioni" (4), in relazione all'assunzione di soggetti ad essa estranei, ma operano anche nella diversa ipotesi in cui si intenda inquadrare il personale già alle dipendenze dell'amministrazione in una posizione professionale superiore (5).

I principi declinati nelle sentenze della Corte costituzionale hanno, quindi, ricondotto "i passaggi interni" nell'alveo dei concorsi imponendo, al contempo, precisi limiti percentuali all'attivazione della procedura. Tale orientamento ha trovato accoglimento nell'art. 24 del D.Lgs. n. 150/2009 che dopo aver stabilito al primo comma che a decorrere dal 1° gennaio 2010, le PP.AA. copriranno "i posti disponibili nella dotazione organica attraverso concorsi pubblici, con riserva non superiore al cinquanta per cento

a favore del personale interno, nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia di assunzioni" ha precisato che "l'attribuzione dei posti riservati al personale interno è finalizzata a riconoscere e valorizzare le competenze professionali sviluppate dai dipendenti, in relazione alle specifiche esigenze delle amministrazioni". Da questo momento, quindi, i passaggi fra categorie o aree saranno possibili esclusivamente mediante la partecipazione a concorsi pubblici, con riserva di posti non superiore al 50%; conseguentemente, le progressioni di carriera riservate esclusivamente al personale interno, in quanto derogatorie dei principi costituzionali, potranno trovare legittimazione solo al fine di soddisfare un'esigenza di garanzia del buon andamento dell'amministrazione (6) ovvero altri principi parimenti di rango costituzionale (7). In adesione a questo orientamento, i giudici di Palazzo Spada hanno avuto modo di sottolineare come la valutazione in termini di legittimità o meno di una selezione concorsuale riservata al solo personale interno si colleghi al tipo di criteri utilizzati per l'effettuazione della selezione stessa. Qualora, infatti, tali criteri siano volti a consolidare e potenziare l'esperienza maturata dal dipendente all'interno della pubblica amministrazione la deroga potrebbe ritenersi legittima in quanto espressione del principio del buon andamento della pubblica amministrazione (8). Se così non fosse, invece, la deroga comporterebbe un "inammissibile privilegio in favore di categorie più o meno ampie di persone" (9).

### La fattispecie delle progressioni verticali "transitorie" introdotta dalla Riforma Madia

È proprio nell'ambito delle deroghe, quindi, che deve essere ricondotto anche ciò che stabilisce l'art. 22, comma 15, della c.d. legge Madia con ogni conseguenza a livello interpretativo ai sensi del quale: "per il triennio 2018-2020, le pubbliche amministrazioni,

giurisdizione, discrezionalità amministrativa e poteri del giudice ordinario, LPA, 2003, 3 ss.; Sgarbi, *La progressione professionale*, in F. Carinci - L. Zoppoli (a cura di), *Il lavoro nelle pubbliche amministrazioni*, Torino, 2004, 673. Per una ricostruzione relativa all'incidenza della riforma del 2009, si v. fra i diversi contributi, Esposito, *Ordinamento professionale e disciplina delle mansioni nel lavoro pubblico*, in Carabelli - M.T. Carinci (a cura di), *Il lavoro pubblico in Italia*, Bari, 2010; Gargiulo, *La promozione della meritocrazia*, in L. Zoppoli (a cura di), *Ideologia e tecnica nella riforma del lavoro pubblico*, Napoli, 2009, 358. Si v., anche, Nicosia, *E la carriera dei dipendenti pubblici nel prisma delle procedure selettive e concorsuali*, LPA, 1, 2012, 109.

(3) Essendo assodato che si tratti di materia sottratta alla contrattazione anche integrativa i nuovi CCNL (Funzioni centrali, Funzioni locali, Istruzione, Università e Ricerca) non recano alcuna disciplina circa i criteri e le procedure da seguire in ipotesi di

progressione verticale. Secondo il Consiglio di Stato, Sez. III - 3284/ 2015 dopo l'entrata in vigore degli artt. 24 e 62, D.Lgs. n. 150 del 2009, le progressioni verticali, in base all'art. 97, comma 4, Cost. devono essere stabilite dalla legge e non dalla contrattazione collettiva.

(4) V. Corte cost. n. 227/2013; n. 62/2012, n. 310; n. 299/2011; n. 1/1999.

(5) V. Corte cost. n. 90/2012; n. 108/2011; n. 159/ 2005; n. 34/ 2004; 2n. 18 e 194/2002; n. 1/1999.

(6) Corte cost. n. 477/1995.

(7) Corte cost. 95, 150 e 100/2010; 293/2009 in considerazione della peculiarità degli uffici di volta in volta considerati (ad es. uffici destinati in modo diretto alla collaborazione con gli organi politici).

(8) Cons. Stato, Sez. IV, 25 giugno 2013, n. 3438.

(9) Cons. Stato, Sez. V, 22 marzo 2012, n. 1625.

al fine di valorizzare le professionalità interne, possono attivare, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno".

Chiarito che la norma rappresenta una facoltà e non un obbligo per le pubbliche amministrazioni, il carattere derogatorio della disposizione rispetto al principio generale di accesso all'impiego presso la pubblica amministrazione, anche in mancanza di espresse indicazioni sul punto nel testo di legge, sembra porre in capo all'amministrazione che intenda avvalersi di tale strumento un obbligo motivazionale. Pare necessario, infatti, che l'amministrazione renda trasparente la sua scelta esplicitandone le ragioni che non potranno non coincidere con la necessità di valorizzare professionalità già sussistenti nell'ambito dell'assetto dotazionale.

La natura derogatoria della norma ha avuto come ulteriore conseguenza di indurre il legislatore a circoscrivere e dettagliare il perimetro di applicazione della procedura. Così, con riferimento ai presupposti attuativi, il legislatore prevede che il numero dei posti disponibili non possa superare il 20 per cento di quelli indicati nel piano di fabbisogno in termini di nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria e che, in ogni caso, l'attivazione della procedura determini una corrispondente riduzione della percentuale di riserva dei posti destinata al personale interno utilizzabile ai fini dell'articolo 52 del d. lgs. n. 165/2001. Proprio su questo punto sono intervenute le precisazioni dei magistrati contabili della Sezione Puglia contenute nella deliberazione n. 42/2018 qui in commento, precisazioni riprese e condivise successivamente anche dai magistrati della Corte dei Conti della Campania (10).

### **Le soluzioni interpretative dei giudici contabili su alcuni nodi problematici**

Due i quesiti posti dal sindaco di Comune ai magistrati: in primo luogo "se per la progressione realizzabile con procedure riservate a soli dipendenti interni, che riguarda un posto full time, il 20% è da commisurare alle 'teste' da assumere o alla spesa per le assunzioni" ovvero, quindi, alla spesa programmata per le assunzioni, sempre in punti percentuali.

Come evidenziato nella motivazione della sentenza, l'esplicito riferimento nella norma al numero di posti non lascia alcun margine di dubbio in merito alla computabilità esclusivamente numerica dei dipendenti da considerare ai fini delle progressioni verticali; ciò quindi a prescindere dall'entità percentuale della spesa sulla quale tali "nuove assunzioni" finiranno per incidere. Il parametro dell'entità della spesa, infatti, seppur astrattamente sostenibile non è in alcun modo esplicitato nella norma, diversamente da quanto previsto in altri testi normativi.

In secondo luogo viene chiesto ai magistrati di chiarire "se il numero di posti per tali procedure selettive riservate non superiore al 20 per cento delle assunzioni di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria deve essere verificata con riferimento al singolo anno o può essere verificata con riferimento al triennio 2018/2020".

Secondo i giudici contabili il limite del 20% non riguarda ciascuna annualità essendo, piuttosto, riferito al piano dei fabbisogni, nel quale dovrà essere indicata l'area o categoria in cui potranno concentrarsi le progressioni verticali con riferimento all'intero arco temporale del piano, ossia 2018/2019. Con l'occasione i giudici ricordano anche agli enti che, nell'ambito della programmazione dei fabbisogni, dovranno rispettare sia la normativa vigente sui limiti della spesa del personale sia quella relativa alla capacità assunzionale. Ciò implica, quindi, che mentre il limite di spesa aumenta in misura pari all'eventuale differenziale tra la collocazione del dipendente nella categoria superiore rispetto a quella di appartenenza, ai fini degli spazi assunzionali, invece, la progressione verticale incide come un'assunzione vera e propria.

Al di là delle soluzioni interpretative offerte dalla pronuncia in commento, molti altri punti restano da chiarire. L'art. 22 del D.Lgs. n. 75/2017 non specifica, infatti, se, nell'ambito del predetto periodo temporale, la singola procedura debba essere meramente attivata ovvero debba trovare anche conclusione. In mancanza di indicazioni espresse la valorizzazione del dato letterale della disposizione normativa e, più precisamente, del termine "attivare" in relazione all'intervallo temporale di riferimento, consente di escludere la percorribilità della seconda soluzione. Altra questione non chiarita apertamente dalla

(10) Corte dei Conti, Sezione regionale di controllo per la Campania, delib. 17 dicembre 2018, n. 140/PAR/2018, secondo la quale la lettura costituzionalmente orientata della norma impone che il calcolo del limite del 20% debba essere inteso

"per capita e non per valore finanziario". Una diversa lettura della norma, infatti, potrebbe consentire "verticalizzazioni per un numero di soggetti superiore al 20% della dotazione organica esistente".

norma di legge è quella relativa alla possibilità che le progressioni possano essere utilizzate anche a favore del personale a contratto. Ancora una volta sembra poter venire in soccorso l'utilizzo del termine "di ruolo". L'aver previsto, infatti, che la riserva percentuale è rivolta al solo personale "di ruolo" sembra consentire soltanto la partecipazione di coloro che vantino un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con l'ente interessato.

Nella seconda parte del comma 15 dell'art. 22 del D.Lgs. n. 75/2017 viene poi descritto, in modo estremamente dettagliato, quale dovrà essere il contenuto del bando di selezione. Secondo la legge, infatti, è necessario che nel bando siano contemplate prove volte "ad accertare la capacità dei candidati di utilizzare e applicare nozioni teoriche per la soluzione di problemi specifici e casi concreti". La necessaria previsione di tale asset valutativo non esclude, peraltro, che l'amministrazione possa aggiungere ulteriori prove parametriche magari al tipo di mansioni che il dipendente sarà chiamato a svolgere nella diversa categoria o area. L'art. 22, comma 15, del decreto interviene anche sui parametri di valutazione, considerando parametri rilevanti e, quindi, necessari per l'accesso all'aria superiore la valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni; l'attività svolta e i risultati conseguiti nell'ambito dell'ordinario sistema di valutazione; l'eventuale superamento di precedenti procedure selettive. In mancanza di specificazioni ulteriori, resta difficile capire in che cosa possa consistere l'indicazione relativa al superamento di eventuali precedenti procedure selettive: dovendosi escludere che possa aver rilievo il superamento della procedura propedeutica all'assunzione presso l'ente procedente - pena altrimenti una duplice valutazione di uno stesso elemento

- si potrebbe pensare ad una idoneità riportata dal candidato in eventuali precedenti progressioni orizzontali a cui non abbia fatto riscontro il passaggio economico per carenza di risorse ovvero di posti o, ancora, ad una idoneità riportata in procedure selettive che non abbiano dato luogo ad assunzioni ma abbiano comunque consentito al dipendente di inserirsi in graduatoria (11). Va da sé che per accedere alla categoria superiore mediante progressione verticale, i dipendenti interni dovranno disporre del titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno (12).

Le questioni sopra esposte appaiono ulteriormente complicate nell'ambito degli enti locali. In questo caso l'art. 22, comma 15, D.Lgs. n. 75/2017, infatti, richiede di essere coordinato non solo con l'art. 52 del D.Lgs. n. 165/2001 ma anche con l'art. 91, comma 3, D.Lgs. n. 267/2000, ai sensi del quale "gli enti locali che non versino nelle situazioni strutturalmente deficitarie possono prevedere concorsi interamente riservati al personale dipendente, solo in relazione a particolari profili o figure professionali caratterizzati da una professionalità acquisita esclusivamente all'interno dell'ente" (13). Il primo punto da dissodare, in questo caso, tuttavia, è relativo alla perdurante persistenza dell'art. 91. Dopo l'entrata in vigore dell'art. 52 riformato, infatti, T.A.R. e Corte dei Conti hanno ritenuto che, dopo l'ingresso del D.Lgs. n. 150/2009, l'art. 91 del D.Lgs. n. 267/2001 avrebbe dovuto essere considerato abrogato per incompatibilità (14). Diversamente altre pronunce hanno ritenuto perdurante la sua esistenza seppur riferita ad un ambito applicativo estremamente ristretto (15). L'ingresso di una procedura, seppur transitoria, interamente riservata al personale interno potrebbe essere in grado di far considerare l'art. 91 del T.U.E.L. ancora vigente? Ovvero proprio

(11) Si deve escludere che ci si possa riferire, invece, a precedenti progressioni verticali in quanto a partire dal 1° gennaio 2010, è precluso alla pubblica amministrazione utilizzare gli esiti di procedure di selezione interna, bandite anteriormente a tale data, in quanto la riforma della modalità di reclutamento di personale per le fasce funzionali superiori (progressioni di carriera), introdotta dagli artt. 24 e 62, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, ha determinato la sostanziale abrogazione delle progressioni verticali interne. Sul v., Cons. Stato, Sez. III, 11 luglio 2016, n. 3018.

(12) Per completezza si v. Cons. Stato, Sez. VI, 8 settembre 2017, n. 4252 che ha ritenuto legittimo escludere dalle procedure che richiedono il titolo di laurea il personale interno assunto con concorso non richiedente detto titolo.

(13) Cfr. R. Guizzardi, *Le progressioni di carriera: quali nuove possibilità*, in *Azienditalia - Il Personale*, 2017, 11, 551.

(14) T.A.R. Cagliari, (Sardegna) Sez. II, 25 novembre 2011, n. 1140 in materia di procedure di assunzione negli enti locali, l'art. 62, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 (in base al quale le progressioni tra aree avvengono tramite concorso pubblico, ferma restando la possibilità per l'ente di destinare al personale interno, in possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno, una riserva di

posti comunque non superiore al 50% di quelli messi a concorso) è immediatamente applicabile a decorrere dal 1° gennaio 2010, ai sensi del richiamo alla normativa nazionale di cui all'art. 88, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 (secondo cui "All'ordinamento degli uffici e del personale degli enti locali, ivi compresi i dirigenti ed i segretari comunali e provinciali, si applicano le disposizioni del d.lg. 3 febbraio 1993 n. 29 e successive modificazioni ed integrazioni, e le altre disposizioni di legge in materia di organizzazione e lavoro nelle PP.AA. nonché quelle contenute nel presente testo unico"); pertanto, l'art. 91, D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267, nella parte in cui prevede concorsi interamente riservati al personale dipendente, deve ritenersi abrogato per incompatibilità con le disposizioni di cui al D.Lgs. n. 150 del 2009; Corte conti, Sez. riunite, 29 aprile 2010, n. 10.

(15) Corte conti, Sez. contr. Reg. Emilia Romagna, 18 maggio 2010, n. 139; Corte conti, Sez. contr. Reg. Lombardia, 18 marzo 2010, n. 375 per un caso antecedente alla riforma che non ha ritenuto applicabile l'art. 91 del T.U.E.L. per la copertura di un posto di vice comandante dei vigili urbani, non trattandosi di una professionalità esclusivamente acquisibile all'interno dell'ente v., T.A.R. Veneto, Sez. I, 9 febbraio 2018, n. 144.

la promulgazione di una disciplina speciale che non si richiama e non si raccorda con quella ancora formalmente esistente del T.U.E.L. deve inesorabilmente far propendere per la sua definitiva abrogazione. Al di là di questo, pare difficile ritenere applicabile l'art. 22, comma 15, D.Lgs. n. 75/2017 così come

interpretato dalla Corte dei conti all'interno di enti con dotazioni organiche limitate, atteso che per poter effettuare una progressione verticale "speciale" occorre prevedere, nel piano triennale dei fabbisogni, ad almeno cinque assunzioni di cui quattro dovranno essere oggetto di procedure concorsuali esterne.