

Gli
approfondimenti
di **Publika**

Approfondimento n. 74 - Gennaio 2019

**LE NOVITÀ SULLE GRADUATORIE
DOPO LA LEGGE DI BILANCIO 2019**

A cura di Lorenzo Marinoni

**CORSI IN
PROGRAMMA
DI PUBLIKA**

Clicca **QUI** per aprire il file
(tasto CTRL+clic per aprire il
collegamento)

Una delle novità principali della Legge di bilancio 2019 è l'aver messo mano (finalmente) all'efficacia delle graduatorie. Con un intervento destinato ad avere in futuro graduatorie valide solo per i posti messi a concorso, viene anche presentata una scaletta di graduatorie ancora valide... ma fino a determinate scadenze!

Nell'articolo di Lorenzo Marinoni, facciamo il punto della situazione.

Gianluca Bertagna

LE NOVITÀ SULLE GRADUATORIE DOPO LA LEGGE DI BILANCIO 2019

1. Premessa.

La legge di bilancio per l'anno 2019, il cui travagliato *iter* si è concluso a poche ore dalla fine del 2018, ha portato con sé una rivoluzione in materia di reclutamento del personale negli enti pubblici. L'art. 1, comma 360, della legge 30 dicembre 2018, n. 145¹, rende infatti di regola obbligatorio, per tutti gli enti di cui all'art. 1, comma 2, del d.lgs. 165/2001, e quindi anche per gli enti locali, il ricorso ai concorsi unici gestiti dal Dipartimento della Funzione Pubblica tramite la Commissione RIPAM². In parallelo, i commi 361 e seguenti stabiliscono che le graduatorie concorsuali potranno in futuro essere utilizzate solo nei limiti dei posti messi a concorso.

Con queste disposizioni, il legislatore entra con decisione nel sempre più esiguo spazio decisionale rimasto in capo alle autonomie locali in materia di reclutamento, peraltro nella formale vigenza delle seguenti norme, che la legge di bilancio non ha ritenuto di abrogare espressamente:

- l'art. 35, comma 7, del d.lgs. 165/2001: *"Il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi degli enti locali disciplina [...] le modalità di assunzione agli impieghi, i requisiti di accesso e le procedure concorsuali, nel rispetto dei principi fissati dai commi precedenti"*;
- l'art. 89, comma 2, lett. d), del d.lgs. 267/2000: *"La potestà regolamentare degli enti locali si esercita, tenendo conto di quanto demandato alla contrattazione collettiva nazionale, nelle seguenti materie: [...] procedimenti di selezione per l'accesso al lavoro e di avviamento al lavoro"*.

2. La centralizzazione obbligatoria dei concorsi.

Il comma 360 della legge di bilancio recita: *"A decorrere dall'anno 2019, le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, procedono al reclutamento del personale secondo le modalità semplificate individuate con il*

¹ G.U. n. 302 del 31 dicembre 2018.

² La Commissione per l'attuazione del Progetto di Riqualificazione delle Pubbliche Amministrazioni (RIPAM) è stata istituita con il decreto interministeriale 25 luglio 1994, ed è composta da rappresentanti del Ministero dell'Economia e delle Finanze, del Ministero per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione e del Ministero dell'Interno. Compito della Commissione è adottare tutti i provvedimenti necessari per mettere a concorso e garantire la successiva assunzione negli enti locali delle unità di personale da selezionare e formare con gli appositi corsi di reclutamento.

decreto di cui al comma 300. Fino alla data di entrata in vigore del decreto di cui al periodo precedente, il reclutamento avviene secondo le modalità stabilite dalla disciplina vigente”.

A sua volta, il comma 300, primo periodo, dopo aver “*fatta salva l'esigenza di professionalità aventi competenze di spiccata specificità*” fa riferimento a “*concorsi pubblici unici, per esami o per titoli ed esami, in relazione a figure professionali omogenee*”, e precisa: “*I predetti concorsi unici sono organizzati dal Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri per il tramite della Commissione per l'attuazione del Progetto di Riqualificazione delle Pubbliche Amministrazioni (RIPAM), di cui al decreto interministeriale 25 luglio 1994, che si avvale dell'Associazione Formez PA, e possono essere espletati con modalità semplificate definite con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione da adottare, ai sensi dell'articolo 17, comma 3, della legge 23 agosto 1988, n. 400, entro due mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge [01.01.2019], anche in deroga alla disciplina prevista dai regolamenti di cui al decreto del Presidente della Repubblica 9 maggio 1994, n. 487, al decreto del Presidente della Repubblica 24 settembre 2004, n. 272, e al decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 70*”.

Il ricorso alle procedure concorsuali organizzate a livello centrale, che la riforma Madia prevedeva come una facoltà (art. 35, comma 5, del d.lgs. 165/2001, come modificato dal d.lgs. 75/2017), diventa un obbligo (l'indicativo “procedono al reclutamento” ha il valore, nel linguaggio normativo, di una prescrizione). Quest'obbligo:

- dal punto di vista soggettivo è rivolto non più solo alle amministrazioni statali³, ma anche agli enti locali, in quanto indirizzato a tutte le pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del d.lgs. 165/2001;
- dal punto di vista oggettivo è una prescrizione generale e non solo riferita alle assunzioni di ruolo; tuttavia, il riferimento alle “*figure professionali omogenee*” e soprattutto la premessa che fa salvo il caso delle professionalità caratterizzate da una spiccata specificità lasciano aperta la possibilità di procedure di reclutamento autonome in caso di figure peculiari presenti esclusivamente in enti determinati;
- presuppone l'impossibilità, di regola, di organizzare concorsi pubblici in maniera decentrata a livello di singolo ente o di enti autonomamente convenzionati.

3. I concorsi unici secondo le Linee Guida sulle procedure concorsuali.

La novità, per il vero, non arriva in modo inatteso, considerato che otto mesi fa le Linee Guida sulle procedure concorsuali⁴ avevano riconosciuto, come migliore pratica da perseguire, la tendenza legislativa all'aggregazione delle procedure concorsuali e allo svolgimento dei concorsi unici, quantomeno per i dirigenti e le figure professionali comuni, e avevano inoltre relegato a ipotesi residuale la possibilità che ciascun ente continuasse a organizzare concorsi in modo non aggregato, da motivare con riferimento a condizioni particolari, come situazioni imprevedibili di urgenza o eccezionali specificità relative alle figure da reclutare.

Nello stesso senso andava interpretato l'allestimento di un monitoraggio statale dei fabbisogni di risorse umane nei singoli enti, mediante la previsione dell'obbligo, anche per gli enti locali, di trasmettere i piani dei fabbisogni di personale entro trenta giorni dalla loro adozione, attraverso la piattaforma SICO (art. 6-ter, comma 5, del d.lgs. 165/2001, introdotto dal d.lgs. 75/2017).

Per quanto riguarda i dettagli sullo svolgimento dei concorsi unici, in attesa del decreto attuativo, è utile rileggere quanto le Linee Guida raccomandavano ad aprile dello scorso anno:

“Il suddetto concorso pubblico unico è organizzato dal Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri, che

³ Già l'articolo 4, comma 3-quinquies, del d.l. 31 agosto 2013, n. 101, imponeva concorsi pubblici unici per il reclutamento dei dirigenti e delle figure professionali comuni da parte delle amministrazioni dello Stato, delle agenzie e degli enti pubblici economici.

⁴ Direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 3 del 24 aprile 2018, attuativa dell'art. 35, comma 5.2, del d.lgs. 165/2001, e consultabile alla pagina: <http://www.funzionepubblica.gov.it/articolo/dipartimento/26-04-2018/direttiva-del-ministro-n-3-del-24-aprile-2018>

cura anche la previa ricognizione dei fabbisogni, potendo avvalersi della Commissione per l'attuazione del progetto di riqualificazione delle pubbliche amministrazioni (Commissione RIPAM) e anche di personale messo a disposizione dall'Associazione Formez PA. Qualora le posizioni vacanti siano tutte collocate nella medesima regione, il concorso unico può svolgersi in ambito regionale, ferme restando le norme generali di partecipazione ai concorsi pubblici. In presenza di una chiara programmazione territoriale riferita ad amministrazioni o uffici aventi sede nel relativo territorio che determina una rilevante disponibilità di posti da bandire, si può procedere con i concorsi unici regionali.[...]

Al fine di organizzare efficaci procedure concorsuali centralizzate è importante identificare i dirigenti e le figure professionali comuni distinguendo il livello delle conoscenze e l'ambito di competenza. Il livello delle conoscenze può essere identificato nel possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso. In merito all'ambito di competenza possono considerarsi le figure che svolgono attività e compiti amministrativi analoghi e trasversali nelle pubbliche amministrazioni. Attraverso la ricognizione dei fabbisogni, i dirigenti e le predette figure comuni possono anche essere identificati tenendo conto della tipologia del titolo di studio richiesto e delle possibili aggregazioni in famiglie professionali secondo il sistema di rilevazione previsto dall'articolo 6-ter del decreto legislativo n. 165 del 2001, tenuto conto di:

- posizioni lavorative omogenee in relazione ai compiti professionali;
- strumenti di lavoro da utilizzare;
- descrizione delle finalità che contraddistinguono la posizione;
- ordinamento professionale del comparto e conseguente inquadramento;
- posizione nell'organigramma e responsabilità attribuite;
- tipologia delle relazioni⁷.

Sul ruolo della Commissione RIPAM, che per la verità da diversi anni gestisce, in collaborazione con l'associazione FORMEZ PA⁵, procedure di reclutamento in forma centralizzata su mandato di pubbliche amministrazioni anche locali (si tratta del cosiddetto "progetto RIPAM"), è utile consultare l'art. 2 del Decreto Interministeriale 16 maggio 2018⁶, con il quale si stabilisce che la commissione ha il compito di:

- approvare i bandi di concorso per il reclutamento di personale a tempo indeterminato;
- indire le procedure concorsuali;
- nominare le commissioni esaminatrici;
- validare le graduatorie finali trasmesse dalle commissioni esaminatrici;
- assegnare i vincitori e gli idonei alle amministrazioni pubbliche interessate⁷;
- adottare gli ulteriori atti connessi alla procedura concorsuale, fatte salve le competenze delle commissioni esaminatrici.

L'art. 3 dello stesso decreto prevede che, nella prima seduta utile, la Commissione RIPAM deliberi il proprio regolamento di organizzazione e funzionamento; questo regolamento, che non risulta ancora adottato, dovrà:

- dettagliare i compiti della commissione elencati all'articolo 2;
- stabilire criteri e regole per la gestione trasparente e imparziale delle procedure concorsuali;
- individuare le modalità del supporto da parte di Formez PA.

⁵ Formez PA - Centro servizi, assistenza, studi e formazione per l'ammodernamento delle P.A. è un'associazione riconosciuta con personalità giuridica di diritto privato, in house alla Presidenza del Consiglio, alle Amministrazioni centrali dello Stato e alle Amministrazioni associate (Regione Abruzzo, Regione Basilicata, Regione Calabria, Regione Campania, Regione Lombardia, Regione Molise, Regione Puglia, Regione Autonoma della Sardegna, Regione Siciliana, Comune di Pescara, Comune di Roma, Provincia Autonoma di Bolzano-Alto Adige, Agenzia per la Coesione Territoriale). È sottoposta al controllo, alla vigilanza, ai poteri ispettivi della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica. Maggiori informazioni sulla sua attività sono reperibili nel sito: www.formez.it

⁶ Il regolamento è consultabile alla pagina: <http://www.funzionepubblica.gov.it/commissione-ripam>

⁷ Sugli scorrimenti di graduatoria in favore degli idonei si vedano le altre novità previste dalla legge di bilancio 2019, di seguito approfondite.

4. Una procedura ancora tutta da regolare.

Si dovrà attendere il citato decreto attuativo per capire in che modo verrà integrato e dettagliato il sistema dei concorsi unici solo abbozzato dalle Linee Guida attuative della Riforma Madia. In particolare, rimangono da chiarire i seguenti aspetti:

- 1) che cosa si intende per “modalità semplificate” per lo svolgimento delle procedure centralizzate, modalità che secondo il comma 360 della legge di bilancio dovrebbero diventare la regola;
- 2) come si riuscirà a rendere compatibili le procedure centralizzate non tanto con i diversi ordinamenti professionali presenti in ciascun comparto, quanto piuttosto con l'enorme varietà di profili professionali, mansionari e requisiti di accesso previsti dagli enti presenti in ciascun comparto: il titolo di studio richiesto per l'accesso è evidentemente solo uno dei tanti parametri da prendere in considerazione, e, in ogni caso, anche a mansioni identiche e parità di inquadramento, diversi enti possono prevedere requisiti di accesso e titoli diversi; in effetti la redazione dei bandi di concorso, che dovrebbe diventare di competenza di RIPAM/FORMEZ non è che l'applicazione e la specificazione di regole che fin'ora ciascun ente locale si è dato in modo sostanzialmente autonomo nei suoi regolamenti sul reclutamento del personale e nei suoi mansionari e cataloghi di profili (fatti salvi il quadro degli ordinamenti professionali contenuto nei CCNL, le norme di principio costituzionali e legislative sull'accesso al pubblico impiego e l'applicazione suppletiva del d.p.r. 487/1994);
- 3) se l'organizzazione delle procedure centralizzate dovrà attendere che siano disponibili gli esiti del monitoraggio nazionale dei fabbisogni di personale⁸, monitoraggio che non è ancora entrato a pieno regime;
- 4) fino a che punto l'obbligo del ricorso alle procedure centralizzate dovrà essere inteso in modo generalizzato, considerato che difficilmente si immagina come procedure uniche nazionali o regionali possano soddisfare tempestivamente gli imprevisti fabbisogni temporanei per i quali l'art. 36 del d.lgs. 165/2001 legittima il ricorso a contratti di lavoro flessibili;
- 5) in che modo la nuova procedura sarà coordinata con i fabbisogni a tempo parziale dei vari enti, e con le relative percentuali rispetto al tempo pieno;
- 6) con quale frequenza i concorsi unici verranno organizzati (su base annuale? Con riferimento all'intero piano triennale dei fabbisogni trasmesso da ciascun ente?);
- 7) in che modo il reclutamento mediante concorso unico sarà coordinato con le procedure di mobilità volontaria e obbligatoria;
- 8) con quali modalità ciascun ente sarà chiamato a contribuire alla spesa per l'organizzazione dei concorsi unici;
- 9) quali saranno le procedure e i requisiti per la nomina a commissario di concorso unico.

Infine, la laconicità delle nuove disposizioni e l'esiguità della disciplina di coordinamento presente nella legge di bilancio fanno sorgere i seguenti interrogativi:

- dato che la nuova disciplina fa riferimento ai concorsi unici e che il concorso pubblico non è l'unica procedura di reclutamento prevista per l'accesso al pubblico impiego, è corretto dedurre che tutti gli altri canali di assunzione rimangono del tutto invariati nel loro assetto⁹?
- quale sarà il coordinamento con la disciplina in materia di riserve in favore dei dipendenti interni (art. 52, comma 1-*bis*, del d.lgs. 165/2001), riserve previste dalle discipline sulle stabilizzazioni (art. 20, comma 2, del d.lgs. 75/2017 e art. 35, comma 3-*bis*, del d.lgs. 165/2001), riserve imposte dalla legge in favore di particolari categorie di cittadini (riserva

⁸ Il monitoraggio è previsto dall'art. 6-ter del d.lgs. 165/2001 e dalle Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale, approvate con d.m. 8 maggio 2018, e consultabili alla pagina: http://www.funzionepubblica.gov.it/sites/funzionepubblica.gov.it/files/fabbisogni_reg_0.pdf

⁹ Si portano ad esempio l'accesso mediante avviamento degli iscritti ai servizi per l'impiego per le qualifiche per le quali è sufficiente il requisito dell'assolvimento dell'obbligo scolastico, ma anche le progressioni verticali (art. 22, comma 15, del d.lgs. 75/2017), le stabilizzazioni dirette, le mobilità volontarie anche slegate da procedure concorsuali, le selezioni per il conferimento di incarichi ai sensi degli articoli 90 e 110 del d.lgs. 267/2000.

di cui all'art. 7, comma 2, legge 68/1999 in favore dei lavoratori disabili, nei limiti della scopertura, in ciascun ente, della relativa quota d'obbligo, e riserve in favore dei militari delle Forze Armate ai sensi degli articoli 678, comma 9, e 1014 del d.lgs. 66/2010)? Ammesso il ricorso, per figure professionali peculiari, ai reclutamenti gestiti in modo decentrato, in che modo quote e riserve dovranno essere calcolate e applicate alle procedure parallelamente svolte a livello nazionale/regionale e decentrato?

Per l'approvazione delle regole di dettaglio è stabilito, come visto, un termine molto breve, ma l'impressione è che la completa attuazione del nuovo sistema richiederà di superare notevoli difficoltà e che la disciplina in commento dovrà essere integrata da altri interventi normativi di fonte primaria.

5. La disciplina transitoria.

Secondo le nuove disposizioni, la disciplina previgente sul reclutamento, e quindi anche la possibilità di continuare a bandire e gestire concorsi in modo autonomo da parte di ciascun ente locale, oppure in forma convenzionata, varrà fino all'entrata in vigore del decreto attuativo di cui al comma 360, il quale dovrà essere adottato entro febbraio 2019 (termine chiaramente ordinatorio). Non è da escludere, peraltro, che lo stesso decreto possa prevedere che il nuovo regime dei concorsi unici entri in vigore in modo graduale sulla base di un ulteriore regime transitorio.

6. I nuovi principi in materia di efficacia delle graduatorie.

Fino ad oggi la validità delle graduatorie concorsuali è stata regolata da due norme principali:

- per le autonomie locali, l'art. 91, comma 4, del d.lgs. 267/2000: *“Per gli enti locali le graduatorie concorsuali rimangono efficaci per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione per l'eventuale copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente vacanti e disponibili, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo”*;
- per tutti gli enti pubblici, l'art. 35, comma 5-ter, del d.lgs. 165/2001: *“Le graduatorie dei concorsi per il reclutamento del personale presso le amministrazioni pubbliche rimangono vigenti per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione”*.

Come sappiamo, la regola della validità triennale delle graduatorie formate in esito a concorsi per assunzioni a tempo indeterminato è stata oggetto, negli ultimi quindici anni, di una catena ininterrotta di proroghe che ha portato a rendere utilizzabili fino al 31 dicembre 2018 le graduatorie approvate dal 1° ottobre 2003 in poi da parte di enti in regime di limitazione assunzionale¹⁰. La *ratio* era evidentemente quella di tutelare le aspettative di coloro che avevano superato le prove dei concorsi pubblici a tempo indeterminato, ma vedevano le loro *chances* pesantemente compromesse dalla lunga stagione dei blocchi al *turn-over*. Di fatto, per ben tre lustri la regola della vigenza triennale delle graduatorie è stata, per la maggioranza degli enti, pura teoria, superata nei fatti da un permanente regime di deroga.

La legge di bilancio per l'anno 2019 (art. 1, commi 361 e seguenti), in coerenza con un *turn-over* ormai generalizzato al 100%, stabilisce un nuovo assetto, riassumibile in due principi:

- 1) d'ora in avanti le graduatorie avranno validità esclusivamente triennale (almeno nelle intenzioni del legislatore attuale...);

¹⁰ L'ultimo anello della catena era stato il comma 1148 dell'art. 1 della legge 205/2017, di cui si riporta il passaggio più significativo: “L'efficacia delle graduatorie dei concorsi pubblici per assunzioni a tempo indeterminato, vigenti alla data del 31 dicembre 2017 e relative alle amministrazioni pubbliche soggette a limitazioni delle assunzioni, è prorogata al 31 dicembre 2018, ferma restando la vigenza delle stesse fino alla completa assunzione dei vincitori e, per gli idonei, l'eventuale termine di maggior durata della graduatoria ai sensi dell'articolo 35, comma 5-ter, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165”.

2) a regime, le graduatorie potranno essere utilizzate unicamente per coprire i posti messi a concorso. La legge di bilancio 2019 prevede che questa disciplina si applichi a tutti gli enti pubblici di cui all'art. 1, comma 2, del d.lgs. 165/2001, e quindi anche agli enti locali. Anche in questo caso, il legislatore non ha ritenuto di abrogare espressamente la norma del TUEL che fino ad oggi aveva regolato la materia per gli enti locali, vale a dire il citato art. 91, comma 4, del d.lgs. 267/2000. Peraltro, la legge di bilancio non ha ritenuto di abrogare o modificare nemmeno l'art. 36, comma 2, sesto periodo, del d.lgs. 165/2001, secondo il quale per le assunzioni a tempo determinato gli enti pubblici sottoscrivono contratti con i vincitori *e gli idonei* delle proprie graduatorie vigenti conseguenti a concorsi pubblici a tempo indeterminato.

7. La “questione degli idonei”.

Anche quello relativo all'efficacia delle graduatorie è un cambiamento radicale rispetto al passato. L'intenzione è chiaramente quella di risolvere una volta per tutte la “questione degli idonei”, che tanto contenzioso ha alimentato negli anni, spesso a causa dello scarso coordinamento tra le norme che di volta in volta hanno previsto discipline eccezionali o derogatorie rispetto al reclutamento ordinario (si pensi, per fare un esempio, alla stratificazione delle varie “ondate” di stabilizzazioni e al loro rapporto con gli scorrimenti delle graduatorie esistenti).

Già l'art. 4, comma 3, del d.l. 101/2013¹¹ aveva tentato di ridimensionare le schiere degli idonei, stabilendo che, prima di indire nuove procedure concorsuali, le pubbliche amministrazioni dovessero procedere:

- a) all'immissione in servizio di tutti i vincitori di concorso collocati nelle proprie graduatorie vigenti per assunzioni a tempo indeterminato, di qualsivoglia qualifica, salve comprovate non temporanee necessità organizzative adeguatamente motivate;
- b) alla verifica dell'assenza, nella stessa amministrazione, di idonei collocati nelle proprie graduatorie vigenti ed approvate a partire dal 1° gennaio 2007, relative alle professionalità necessarie, anche secondo un criterio di equivalenza.

Approccio diverso, ma identico obiettivo, ha poi avuto la riforma Madia (d.lgs. 75/2017) che aveva introdotto, all'art. 35, comma 3, del d.lgs. 165/2001, la lettera *e-bis*¹², la quale prevedeva la facoltà di limitare nei bandi di concorso il numero degli eventuali idonei entro il venti per cento dei posti banditi. Si trattava comunque di una facoltà, peraltro con il valore di principio al quale le amministrazioni locali erano chiamate a conformare la loro autonoma disciplina regolamentare.

8. Il nuovo significato dell'idoneità.

Ai sensi dei commi 361 e 365 della legge di bilancio, per i concorsi banditi dopo il 1° gennaio 2019 (che, come visto, potranno transitoriamente essere ancora indetti e gestiti in modo autonomo da ciascun ente), le graduatorie potranno essere utilizzate solamente nei limiti dei posti messi a concorso, rimanendo quindi precluso lo scorrimento in favore degli idonei eccedenti tale numero.

La nuova regola non comporta evidentemente che i bandi di concorso dovranno prevedere la compilazione della sola “graduatoria dei vincitori”. L'esito finale delle operazioni concorsuali dovrà essere pur sempre quello la formazione dell'elenco, in ordine decrescente di punteggio conseguito, di tutti coloro che hanno superato tutte le prove concorsuali, e non solo per ragioni legate alla trasparenza della procedura. Tutti gli idonei continuano infatti ad avere un interesse legittimo al regolare

¹¹ La lettera b) di questo comma è stata abrogata dalla legge di bilancio 2019.

¹² Anche questa lettera è stata abrogata dalla legge di bilancio 2019, in coerenza con il nuovo quadro.

svolgimento della procedura che li ha collocati in una determinata posizione. Una modifica nell'ordine di merito, derivi essa da autotutela o da procedure contenziose, ma anche la semplice rinuncia al posto da parte di uno o più dei vincitori possono rendere utile la posizione di qualsiasi idoneo ai fini dell'assunzione.

Una volta assunti tanti idonei quanti sono i posti messi a concorso, nessun'altra aspettativa riferita all'assunzione di ruolo è giuridicamente tutelata, oviamente a condizione che la procedura concorsuale si sia regolarmente svolta nel rispetto della legge e del bando.

9. La posizione dei vincitori.

Se a regime le graduatorie avranno efficacia esclusivamente triennale e non potranno essere utilizzate che per i posti messi a concorso, logica conseguenza risulta essere la tacita abrogazione dell'art. 1, comma 1148, della legge 205/2017 nella parte in cui, a corredo dell'ennesima proroga, aveva introdotto un meccanismo di validità senza termini delle graduatorie per quanto riguarda l'assunzione dei vincitori ("*...ferma restando la vigenza delle stesse fino alla completa assunzione dei vincitori*"). E' infatti evidente che, una volta che le graduatorie non potranno più essere utilizzate per gli scorrimenti in favore degli idonei, l'unico significato possibile da dare alla loro vigenza triennale è riferibile al perfezionamento dell'assunzione di quegli idonei che rientrano nel numero dei posti messi a concorso. In altre parole, la stipula del contratto individuale di lavoro tra ente e vincitore dovrà necessariamente avvenire entro tre anni dall'approvazione della graduatoria.

10. Il destino delle "vecchie" graduatorie.

Che fine fanno le graduatorie approvate fino al 31 dicembre 2018? Vediamo qual è la loro efficacia residua in termini di tempo e di posizioni oggetto di possibile scorrimento. I commi 362 e seguenti dell'art. 1 della legge di bilancio prevedono una proroga delle graduatorie approvate dal 2010 in poi (quelle originate nel periodo 2003-2009 perdono quindi per sempre la loro efficacia), ma con un inedito meccanismo a scalare, corredato, per le graduatorie più datate, da condizioni e procedure aggiuntive. Il seguente schema riassume il quadro del diritto transitorio.

Data di approvazione	Efficacia	Condizioni di utilizzabilità	Posizioni oggetto di eventuale scorrimento
Fino al 31.12.2009	No	--	--
Dal 01.01.2010 al 31.12.2013	Fino al 30.09.2019	1) Frequenza obbligatoria da parte dei soggetti inseriti nelle graduatorie di corsi di formazione e aggiornamento organizzati da ciascun ente, nel rispetto dei principi di trasparenza, pubblicità ed economicità e utilizzando le risorse disponibili a legislazione vigente; 2) Superamento, da parte dei soggetti inseriti nelle graduatorie, di un apposito esame-colloquio diretto a verificarne la perdurante idoneità.	Per i posti messi a concorso e per gli scorrimenti delle posizioni degli ulteriori concorrenti idonei.

Dal 01.01.2014 al 31.12.2014	Fino al 30.09.2019	Nessuna condizione specifica	Per i posti messi a concorso e per gli scorrimenti delle posizioni degli ulteriori concorrenti idonei.
Dal 01.01.2015 al 31.12.2015	Fino al 31.03.2020	Nessuna condizione specifica	Per i posti messi a concorso e per gli scorrimenti delle posizioni degli ulteriori concorrenti idonei.
Dal 01.01.2016 al 31.12.2016	Fino al 30.09.2020	Nessuna condizione specifica	Per i posti messi a concorso e per gli scorrimenti delle posizioni degli ulteriori concorrenti idonei.
Dal 01.01.2017 al 31.12.2017	Fino al 31.03.2021	Nessuna condizione specifica	Per i posti messi a concorso e per gli scorrimenti delle posizioni degli ulteriori concorrenti idonei.
Dal 01.01.2018 al 31.12.2018	Fino al 31.12.2021	Nessuna condizione specifica	Per i posti messi a concorso e per gli scorrimenti delle posizioni degli ulteriori concorrenti idonei.
Dal 01.01.2019 in poi	Per tre anni dall'approvazione	Nessuna condizione specifica	Per i posti messi a concorso e per gli scorrimenti delle posizioni degli ulteriori concorrenti idonei se la procedura concorsuale è stata avviata entro il 01.01.2019. In caso contrario, l'utilizzabilità è limitata ai soli posti messi a concorso.

11. Le eccezioni alla disciplina generale.

Per espressa previsione della legge di bilancio (comma 366), tutta la disciplina descritta (sia quella relativa ai concorsi unici, sia quella sulla validità delle graduatorie) non si applica alle assunzioni del personale scolastico, inclusi i dirigenti, e al reclutamento del personale delle istituzioni di alta formazione artistica, musicale e coreutica. Per le graduatorie finalizzate al reclutamento di queste categorie di dipendenti pubblici continua quindi a valere anche la possibilità dello scorrimento per l'assunzione degli idonei.

La legge di bilancio fa salvi, infine, i periodi di vigenza delle graduatorie inferiori ai tre anni che fossero stabiliti dalle leggi regionali, come peraltro era già stato previsto dall'art. 35, comma 5-ter, del d.lgs. 165/2001.