



Il personale degli Enti Locali

LE ASSUNZIONI

Struzioni tecniche, linee guida,
note e modulistica



13

giugno 2018

A cura di:

Stefania Dota – Vice Segretario Generale; **Agostino Bultrini** – Responsabile Dipartimento Politiche per il Personale e Relazioni sindacali dei Comuni

In collaborazione con **Riccardo Narducci** dello Studio Narducci e del gruppo di lavoro in materia di personale ANCI.

INDICE

PREMESSA.....	4
PARTE I VERIFICHE PRELIMINARI PER PROCEDERE ALLE ASSUNZIONI	8
1. Adempimenti	8
PARTE II CAPACITÀ ASSUNZIONALI E SPESA DEL PERSONALE	12
1. Il principio di contenimento della spesa.....	12
2. La spesa di personale: le componenti	13
3. Discipline particolari.....	21
3.1. Polizia locale	21
3.2. Personale scolastico	22
PARTE III RISERVE	24
1. Obblighi per i datori di lavoro - Legge 12 marzo 1999, n. 68	24
2. Assunzioni - altre casistiche.....	26
3. Assunzione vittime del dovere - Soggetti aventi diritto al collocamento obbligatorio.....	27
3.1. Norme comuni	31
3.2. Riferimenti principali.....	31
PARTE IV MOBILITÀ - SCORRIMENTO GRADUATORIE – CONCORSI	33
PARTE V ASSUNZIONI DI PERSONALE A TEMPO DETERMINATO	37
1. Vincoli	37
2. Deroghe ai vincoli dell'art. 9, c. 28, del D.L. n. 78/2010	39
3. Esclusioni dai vincoli di cui al comma 28 dell'art. 9 D.L. n. 78/2010.....	41
4. Modalità di reclutamento personale a tempo determinato.....	41
PARTE VI SUPERAMENTO DEL PRECARIATO NELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI - PIANO STRAORDINARIO DI ASSUNZIONI DI PERSONALE NON DIRIGENZIALE - TRIENNIO 2018-2020	43
Procedura A - Stabilizzazioni	43
Procedura B - Concorsi riservati.....	45

PREMESSA

Gli Enti locali applicano ormai da oltre un decennio una severa disciplina vincolistica in materia di spese per il personale e limitazioni al turn-over. La capacità per gli amministratori locali di gestire efficaci politiche per il personale è stata fortemente compressa dalla legislazione finanziaria, che ne ha drasticamente ridotto l'autonomia organizzativa. Tutto questo ha determinato nel giro di pochi anni:

- una drastica diminuzione del numero di dipendenti pubblici impiegati nel comparto;
- una riduzione del valore medio delle retribuzioni individuali del personale comunale;
- un notevole incremento dell'età media del personale.

Negli ultimi anni la normativa di riferimento ha raggiunto un livello di stratificazione e complessità senza precedenti, che rende indispensabile e urgente una revisione organica della materia.

Questo quaderno operativo vuole essere uno strumento di ricognizione normativa sintetica e ragionata sulla disciplina delle assunzioni, rappresentando anche attraverso quadri sinottici il regime in vigore per ciascuna tipologia di Ente.

In dettaglio:

- nella parte I sono riportate le verifiche preliminari per procedere alle assunzioni di personale;
- nella parte II viene individuata la normativa del turn-over vigente nel triennio 2017-2019 per ciascuna tipologia di ente (fascia demografica, requisiti economico-finanziari, gestioni associate, etc.) per le assunzioni a tempo indeterminato del personale dei livelli e dirigenziale;
- nella parte III è contenuta la ricognizione normativa in materia di riserve nelle assunzioni di personale presso le pubbliche amministrazioni;
- nella parte IV si riporta una ricognizione giurisprudenziale in materia di concorsi/mobilità/scorrimento di graduatorie;
- la parte V rappresenta in un quadro sintetico la disciplina e i vincoli finanziari per il lavoro a tempo determinato;
- la parte VI riguarda le procedure di superamento del precariato.

Le novità per il 2018

Al fine di agevolare la predisposizione degli atti di programmazione triennale dei fabbisogni di personale, Anci pubblica il presente quaderno operativo sulle regole in materia di assunzioni di personale, aggiornato alle ultime novità normative e contrattuali.

Si evidenzia come **il 2018 sia l'ultimo anno** in cui si applica la disciplina temporanea in materia di limiti al turn over, introdotta, per il triennio 2016-2018, dalla legge di bilancio 2016 (art. 1, comma 228, L. n. 208/2015). Di conseguenza, a partire dal 2019, riacquista piena efficacia la disciplina contenuta nell'art. 3, comma 5, del D.L. 90/2014: ciò determinerà **il superamento delle limitazioni al turn over e a decorrere dal prossimo anno, per tutti gli Enti locali, sarà possibile avere capacità assunzionali pari al 100% della spesa del personale cessato nell'anno precedente.**

Si segnalano inoltre, di seguito, due provvedimenti ministeriali adottati in attuazione del D.Lgs. n. 75/2017, relative alla predisposizione dei fabbisogni di personale da parte delle pubbliche amministrazioni e allo svolgimento di procedure concorsuali.

1. Le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale

Le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche sono state pubblicate sul sito del Dipartimento per la funzione pubblica il 9 maggio 2017, le stesse sono, al momento in cui viene diffuso il presente Quaderno, in fase di registrazione alla Corte dei Conti, ed entreranno in vigore il giorno della pubblicazione in Gazzetta ufficiale. Le linee di indirizzo sono state oggetto di intesa in Conferenza unificata, in tale sede di confronto l'ANCI ha chiesto ed ottenuto l'introduzione di alcune previsioni specifiche per gli Enti locali che ne salvaguardano l'autonomia.

In particolare, le linee di indirizzo non hanno natura regolamentare ma definiscono una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche, **ferma l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL e altre norme specifiche vigenti.**

La novità di maggior rilievo contenuta nel documento ministeriale è costituita dal superamento del tradizionale concetto di dotazione organica, inteso come contenitore che condiziona le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali ivi contemplate. Secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. 75/2017, la "nuova" dotazione organica si traduce di fatto nella definizione di una "dotazione di spesa potenziale massima" per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale. Con riferimento alle Regioni e agli Enti locali le linee di indirizzo chiariscono espressamente che l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello definito dalla normativa vigente. **Per i Comuni, le Città metropolitane e le Unioni conservano quindi efficacia le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei budget assunzionali, come sintetizzate nei successivi paragrafi del presente Quaderno: le disposizioni contenute nelle linee di indirizzo ministeriali non introducono un nuovo tetto di spesa.**

Un altro aspetto di rilievo chiarito nelle linee di indirizzo riguarda i termini temporali di decorrenza delle sanzioni previste dall'art. 6, comma 6 ("Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere

nuovo personale”), del D.Lgs. n. 165/2001, come recentemente modificato dal D.Lgs. n. 75/2017.

Al riguardo l’art. 22, comma 1, del citato D.Lgs. n. 75/2017, ha previsto che: “Le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all’articolo 6-ter del decreto legislativo n. 165 del 2001, come introdotte dall’articolo 4, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto. In sede di prima applicazione, il divieto di cui all’articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica a decorrere dal 30 marzo 2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo”.

Nel far presente che alla data di diffusione del presente Quaderno le linee di indirizzo non risultano pubblicate in Gazzetta Ufficiale, e tenendo ben presente il fatto che medio *tempore* Comuni e Città Metropolitane avranno proceduto all’approvazione dei piani delle assunzioni per l’anno 2018 in attuazione della normativa vigente, nel rispetto della disciplina ordinamentale e finanziaria in materia e in coerenza con i propri strumenti di programmazione economico-finanziaria, **è evidente che gli atti adottati conserveranno, sulla base del principio *tempus regit actum*, la loro piena efficacia, anche successivamente all’entrata in vigore delle linee di indirizzo in oggetto. Linee di indirizzo che, opportunamente, hanno chiarito al paragrafo “2.3 Sanzioni” che: “sono fatti salvi, in ogni caso, i piani dei fabbisogni già adottati”.**

Di conseguenza la decorrenza della sanzione prevista dall’art. 6, comma 6, del D.Lgs. n. 165/2001, deve essere intesa in continuità con la sanzione prevista dal previgente comma 6 dell’art. 6, ove già si prevedeva che “le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale...”.

2. Le linee guida per lo svolgimento dei concorsi per il reclutamento del personale

In attuazione del D.Lgs. n. 75/2017 il ministro per la Semplificazione e la PA ha emanato la direttiva n. 3 del 24 aprile 2018 concernente le linee guida per lo svolgimento dei concorsi per il reclutamento del personale. Il provvedimento è stato oggetto di accordo in sede di Conferenza unificata, ed è stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 134 del 12 giugno 2018. L’obiettivo delle linee guida è assicurare il reclutamento delle migliori professionalità per le esigenze delle amministrazioni. Un punto qualificante della direttiva riguarda la centralizzazione delle procedure concorsuali attraverso lo strumento del concorso unico previsto dall’art. 4 del D.L. n. 101/2013.

Le linee guida ribadiscono che **l’adesione da parte degli Enti locali alle procedure centralizzate è facoltativa.**

Altri contenuti di rilievo delle linee guida riguardano, in sintesi:

- la più efficace finalizzazione dei requisiti di ammissione ai concorsi;
- la definizione di criteri ragionevoli di preselezione;
- l'omogeneità tra prove di esame e profili messi a concorso;
- l'ottimale composizione delle commissioni di concorso;
- la facoltà di limitare il numero degli idonei in graduatoria finale.
- lo sviluppo di un portale del reclutamento, senza obblighi di comunicazione aggiuntivi per gli Enti locali.

L'impegno dell'ANCI prosegue nella direzione della semplificazione normativa, della riduzione dei meri oneri procedurali che saturano gli uffici di adempimenti inutili e ripetitivi, del giusto equilibrio tra la basilare esigenza di garantire i saldi di finanza pubblica e l'autonomia organizzativa dei Comuni, altrettanto fondamentale, tenuto conto del loro ruolo di istituzioni di vicinanza e di servizio.

PARTE I VERIFICHE PRELIMINARI PER PROCEDERE ALLE ASSUNZIONI

1. Adempimenti

Adempimento		Sanzione	Riferimenti
a)	Piano triennale dei fabbisogni del personale e relativa comunicazione	Le PA che non provvedono all'adozione del piano triennale dei fabbisogni <i>“non possono assumere nuovo personale”</i> (art. 6, c. 6, D.Lgs. n. 165/2001 ¹).	- art. 39, c. 1, legge n. 449/1997; - art. 91, D.Lgs. n. 267/2000; - art. 6, D.Lgs. n. 165/2001; - art. 6-ter, D.Lgs. n. 165/2001;
b)	Ricognizione annuale delle eccedenze di personale e situazioni di soprannumero	Le amministrazioni che non effettuano la ricognizione annuale della consistenza del personale, al fine di verificare situazioni di soprannumero o di eccedenza, <i>“non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere”</i> (art. 33, c. 2 D.Lgs. n. 165/2001).	- art. 33, c. 1, D.Lgs. n. 165/2001; - circolare Dipartimento funzione pubblica 28.4.2014, n. 4.

¹ Il D.Lgs. n. 75/2017 ha novellato l'art. 6, comma 6, in modo da consentire comunque le assunzioni di personale appartenente alle categorie protette.

c)	<p>Conseguimento del saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali dal 2017</p>	<p>La legge di stabilità per il 2017 (n. 232/2016, comma 475) dispone, in caso di mancato conseguimento del saldo, il divieto assoluto di effettuare assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualunque tipologia contrattuale.</p> <p>I relativi atti sono affetti da nullità.</p> <p>Il divieto si applica nell'anno successivo a quello di inadempienza</p>	<p>- art. 1, comma 475, lett. e), L. n. 232/2016</p> <p>- art. 9, c. 1, legge n. 243/2012;</p> <p>- circolare RGS 3.4.2017, n. 17.</p> <p>-----</p> <p><i>Deroga:</i> (comma 475, lett. e, legge n. 232/2016):</p> <p>possibilità di effettuare assunzioni a tempo determinato fino al 31 dicembre solo per le <i>funzioni di protezione civile, polizia locale, istruzione pubblica e nel settore sociale</i>. Deve essere rispettato il limite di spesa del comma 28, primo periodo, art. 9, D.L. n. 78/2010 (50% spesa sostenuta nel 2009 per contratti a t.d. e di collaborazione).</p>
d)	<p>Mancato invio entro il 31 marzo - comunque entro il 30 aprile - della certificazione attestante i risultati conseguiti ai fini del saldo tra entrate e spese finali (dal 2018)</p>	<p>Divieto di assumere il personale a tempo indeterminato</p>	<p>- art. 1, c. 470, legge n. 232/2016;</p> <p>- circolare RGS 3.4.2017, n. 17.</p>
e)	<p>Mancato conseguimento del saldo inferiore al 3% delle entrate finali</p>	<p>Divieto di assumere il personale a tempo indeterminato (c. 476, legge n. 232/2016) <u>(a partire dall'anno 2018)</u>.</p>	<p>- art. 1. c. 476, legge n. 232/2016;</p> <p>- circolare RGS 3.4.2017, n. 17.</p>
f)	<p>Adozione da parte delle amministrazioni di piani triennali di azioni positive tendenti ad</p>	<p>La mancata adozione dei piani comporta il divieto di assumere nuovo personale</p>	<p>Art. 48, D.Lgs. n. 198/2006</p>

	assicurare la rimozione di ostacoli che impediscono la pari opportunità di lavoro tra uomini e donne	(art. 48 citato).	
g)	Adozione del Piano della performance” ----- <u>NB: l’art. 169, comma 3-bis, TUEL, specifica che per gli Enti locali il piano della performance è unificato nel PEG.</u>	La mancata adozione del piano della performance comporta il divieto “di procedere ad assunzioni di personale e di conferire incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati” (art. 10, c. 5, D.Lgs. n. 150/2009).	- art. 10, D.Lgs. n. 150/2009; - art. 169, c. 3-bis, D.Lgs. n. 267/2000.
h1)	Obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013	Il mancato rispetto del principio di contenimento della spesa di personale comporta il divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti co.co.co. e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto (c. 557-ter, legge n. 296/2006).	- art. 1, c. 557 e 557- <i>quater</i> , L. n. 296/2006; - art. 3, c. 5-bis, D.L. n. 90/2014. - Circolare 9/2006 RGS su modalità computo spesa personale - Circolare RGS 5/2016 - Corte Conti, Sez. Autonomie, del. n. 25/2014
h2)	Rispetto del tetto alla spesa di personale riferita all’anno 2008 (comuni che nel 2015 non erano soggetti al patto di stabilità interno, Unioni di comuni)		Art. 1, comma 562, L. 296/2006 Art. 1, comma 762, L. 208/2015
i)	Rispetto dei termini per l’approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato e del	Divieto di assunzione di personale a qualsiasi titolo (il divieto permane fino all’adempimento da parte degli enti).	Art. 9, c. 1- <i>quinquies</i> , D.L. n. 113/2016

	termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (art. 13, legge n. 196/2009)	Va segnalato che tale disposizione, in prima applicazione, è effettuata con riferimento al bilancio di previsione 2017/2019, al rendiconto 2016 e al bilancio consolidato 2016.	
l)	Comunicazioni dovute dagli Enti beneficiari di spazi finanziari concessi in attuazione delle intese e dei patti di solidarietà ai sensi dell'art. 1, comma 508, L. n. 232/2016	Divieto di assunzione di personale a qualsiasi titolo (il divieto permane fino all'adempimento da parte degli enti).	Art. 1, comma 508, L. n. 232/2016 DPCM n. 21/2017
m)	Mancata certificazione di un credito nei confronti delle PA	Divieto di procedere ad assunzioni di personale per la durata dell'inadempimento.	Art. 9, comma 3-bis, D.L. n. 185/2008
n)	L'art. 41, comma 2, del D.L. n. 66/2014 prevedeva la sanzione del divieto di assunzione di personale a qualsiasi titolo, con qualsiasi tipologia contrattuale in conseguenza del mancato rispetto dei tempi di pagamento fissati dall'art. 4 del D.Lgs. n. 231/2002. Detta disposizione è stata dichiarata illegittima con sentenza della Corte Costituzionale n. 272/2015.		
o)	Assenza dello stato di deficitarietà strutturale e di dissesto - Per gli Enti strutturalmente deficitari o in dissesto le assunzioni di personale sono sottoposte al controllo della Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali (COSFEL), presso il Ministero dell'Interno - Art. 243, comma 1, D.Lgs. 267/2000.		

PARTE II

CAPACITÀ ASSUNZIONALI E SPESA DEL PERSONALE

1. Il principio di contenimento della spesa

Gli enti locali sono chiamati fin dal 2007 al contenimento della spesa del personale secondo i criteri dettati dai commi 557 e seguenti della legge n. 296/2006 e smi, differenziati in base alla tipologia di ente ed alla situazione organizzativa e/o finanziaria, secondo quanto stabilito da successivi interventi legislativi.

Tali vincoli, unitamente a quelli introdotti poi dal legislatore nella copertura del turnover, devono informare la programmazione triennale del fabbisogno del personale di ciascun ente.

Per i comuni prima soggetti al patto di stabilità ed ora agli obiettivi di saldo finale di finanza pubblica, il comma 557 citato impone una progressiva riduzione della spesa di personale:

“557. Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:

(...omissis...)

b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organici;

c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali.”

Il successivo comma 557-ter stabilisce il divieto di *“procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo”* nel caso di mancato rispetto.

Il comma 557-quater stabilisce che detti enti *“assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione.”*

Per gli enti non sottoposti alle regole di finanza pubblica il successivo comma 562 dispone, invece, che *“le spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, non devono superare il corrispondente ammontare dell'anno 2008.”*

Successivi interventi legislativi, oltre a modificare tali criteri, hanno introdotto, come sopra ricordato, vincoli alle capacità (o facoltà) assunzionali correlati alla sostituzione del personale cessato (cd. turn over), che sono indicati nelle tabelle seguenti, vincoli che -

anche per effetto degli interventi dell'Associazione - con i prossimi esercizi sono destinati ad essere meno incisivi, seppur cogenti, permettendo un maggior grado di autonomia ai Comuni nell'organizzare le proprie strutture e servizi in modo da corrispondere più adeguatamente ai bisogni dei cittadini e delle comunità amministrative.

2. La spesa di personale: le componenti

Le componenti da considerare per la determinazione della spesa² ai sensi dell'art. 1, commi 557 e 562, della legge n. 296/2006, sono:

- retribuzioni lorde, salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato;
- spese per collaborazione coordinata e continuativa, per contratti di somministrazione o altre forme di rapporto di lavoro flessibile;
- eventuali emolumenti a carico dell'amministrazione corrisposti ai lavoratori socialmente utili;
- spese sostenute dall'ente per il personale di altri enti in convenzione (ai sensi degli artt. 13 e 14, CCNL 22.1.2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto;
- spese per il personale previsto dall'art. 90 del Tuel;
- compensi per incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, comma 1 e comma 2, del Tuel;
- spese per il personale con contratto di formazione e lavoro;
- spese per personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente (compresi i consorzi, le comunità montane e le unioni di comuni);
- oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori;
- spese destinate alla previdenza ed assistenza delle forze di P.M., ed ai progetti di miglioramento della circolazione stradale finanziate con proventi del codice della strada;
- Irap;
- oneri per il nucleo familiare, buoni pasto e spese per equo indennizzo;
- somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando

Anche la spesa per il segretario comunale va considerata nell'aggregato spesa di personale, ed il relativo costo contribuisce a determinarne l'ammontare. Ciò comporta che l'ente deve operare all'interno delle possibilità concesse dalla legge (c. 557 e 557-bis, legge n. 296/2006) per attuare i principi di riduzione della spesa di personale, essendo comunque tenuto a sostenere il costo per tale figura (C. conti, Lombardia, par. n. 130/2014). Sono anche da comprendere nell'aggregato "spesa di personale" i compensi corrisposti dal Comune richiedente il servizio c.d. "a scavalco" di segretari comunali nella

² Corte dei conti, Sez. Autonomie, 31 marzo 2015, n. 13.

sede priva di titolare o con titolare assente o impedito, a carico del comune presso cui viene operato lo scavalco.

Le componenti da escludere dall'ammontare della spesa di personale sono:

- spesa di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati (C.d.c., Sez. Autonomie, delibera n. 21/2014);
- spesa per lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività elettorale con rimborso dal Ministero dell'interno;
- spese per il personale trasferito dalla regione o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate, nei limiti delle risorse corrispondentemente assegnate;
- oneri derivanti dai rinnovi contrattuali;
- spese per il personale appartenente alle categorie protette, nel limite della quota d'obbligo;
- spese sostenute per il personale comandato presso altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso dalle amministrazioni utilizzatrici;
- spese per il personale stagionale a progetto nelle forme di contratto a tempo determinato di lavoro flessibile finanziato con quote di proventi per violazioni al codice della strada;
- incentivi per la progettazione;
- incentivi per il recupero ICI;
- diritti di rogito;
- spese per l'assunzione di personale ex dipendente dei Monopoli di Stato;
- maggiori spese autorizzate, entro il 31 maggio 2010, ai sensi dell'art. 3, c. 120, legge n. 244/2007;
- spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività di Censimento finanziate dall'ISTAT (circolare Ministero Economia e Finanze n. 16/2012);
- altre spese escluse ai sensi della normativa vigente, da specificare con il relativo riferimento normativo;
- spese per assunzioni di personale con contratto dipendente e/o collaborazione coordinata e continuativa ex art. 3-bis, c. 8 e 9 del D.L. n. 95/2012.

FACOLTÀ ASSUNZIONALI			LIMITI SPESA PERSONALE	
Comuni con popolazione fino a 1.000 ab.	Turn over 1 a 1 + resti triennio precedente		Spesa non superiore alla spesa esercizio 2008	
	RIFERIMENTI	cfr. art. 1, c. 562, legge n. 296/2006; Corte conti, Toscana, par. n. 176/2012.	NOTE	Spesa al lordo oneri riflessi ed Irap, con esclusione oneri per rinnovi contrattuali - Componenti di spesa individuate ex art. 1, c. 557 e 562, legge n. 206/2006, e Corte Conti, sez. Autonomie n. 13/2015.
	NOTE	Le cessazioni sono considerate "per testa" e relative all'anno precedente.		

Comuni con popolazione compresa fra i 1.000 e i 5.000 abitanti con spesa per personale inferiore al 24% (*)	2018	2019	2020	Spesa di personale contenuta entro il valore medio del triennio 2011-2013 (riferimento fisso per tutti gli esercizi)
	100% spesa cessati 2017 + resti triennio 2015-2017	100% spesa cessati 2018 + resti triennio 2016-2018	100% spesa cessati 2019 + resti triennio 2017-2019	
RIFERIMENTI	Cfr. art. 1, c. 228, legge n. 208/2015; art. 3, c. 5, D.L. n. 90/2014, mod. art. 22, c. 2, D.L. n. 50/2017.			RIFERIMENTI
				NOTE
				Cfr. art. 1, c. 557-quater, legge n. 296/2006 e smi; art. 3, c. 5, D.L. n. 90/2014.
				Spesa al lordo oneri riflessi ed Irap, con esclusione oneri per rinnovi contrattuali - Componenti di spesa individuate ex art. 1, c. 557 e 562, legge n. 206/2006, e Corte Conti, sez. Autonomie n. 13/2015.

(*) Spesa per il personale inferiore al 24% della media delle entrate correnti registrate nei conti consuntivi dell'ultimo triennio (per il 2018 si fa riferimento al triennio 2015-2017)

FACOLTÀ ASSUNZIONALI				LIMITI SPESA PERSONALE	
Comuni con popolazione superiore a 1.000 abitanti e con rapporto dip/pop. inferiore art. 263, c. 2, Tuel (*) (*) Rapporto stabilito con D.M. 10 aprile 2017 per classe demografica, calcolato al 31 dicembre esercizio precedente.	2018	2019	2020	Spesa contenuta entro il valore medio del triennio 2011-2013	
	75% spesa cessati 2017 (DM 10/4/2017) + resti triennio 2015-2017	100% spesa cessati 2018 + resti triennio 2016-2018	100% spesa cessati 2019 + resti triennio 2017-2019		
	RIFERIMENTI	Cfr. art. 1, c. 228, legge n. 208/2015; art. 3, c. 5, D.L. n. 90/2014, mod. art. 22, c. 2, D.L. n. 50/2017.		RIFERIMENTI	Art. 1, c.557-quater, legge n. 296/2006 e smi
				NOTE	Spesa al lordo oneri riflessi ed Irap, con esclusione oneri per rinnovi contrattuali - Componenti di spesa individuate ex art. 1, c. 557 e 562, legge n. 206/2006 e Corte Conti, sez. Autonomie n. 13/2015

Comuni con popolazione superiore ai 1.000 abitanti con rapporto dip/pop. inferiore art. 263, c. 2, Tuel (*) e virtuosi (**) (*) Rapporto stabilito con D.M. 10 aprile 2017 per classe demografica, calcolato al 31 dicembre esercizio precedente. (**) Rispetto saldo di bilancio con spazi finanziari inutilizzati inferiori all'1% degli accertamenti delle entrate finali, come risultanti dal Rendiconto dell'esercizio precedente.	2018	2019	2020	Spesa contenuta entro il valore medio del triennio 2011-2013 (***)	
	90% spesa cessati 2017 + resti triennio 2015-2017	100% spesa cessati 2018 + resti triennio 2016-2018	100% spesa cessati 2019 + resti triennio 2017-2019		
	RIFERIMENTI	Cfr. art. 1, c. 479, legge n. 232/2016, e art. 22, c. 3, D.L. n. 50/2017.		RIFERIMENTI	Art. 1, c. 557-quater, legge n. 296/2006 e smi
				NOTE	(***) Spesa al lordo oneri riflessi ed Irap, con esclusione oneri per rinnovi contrattuali - Componenti di spesa individuate ex art. 1, c. 557 e 562, legge n. 206/2006, e Corte conti, sez. Autonomie n. 13/2015.

FACOLTÀ ASSUNZIONALI				LIMITI SPESA PERSONALE	
Comuni con popolazione superiore a 1.000 ab. ed altri enti locali soggetti ai vincoli di finanza pubblica (*) (*) Cfr. legge n. 243/2012.	2018	2019	2020	Spesa contenuta entro il valore medio del triennio 2011-2013 (riferimento fisso per tutti gli esercizi)	
	25-90% spesa cessati 2017 + resti triennio 2015-2017(**)	100% spesa cessati 2018 + resti triennio 2016-2018	100% spesa cessati 2019 + resti triennio 2017-2019		
	RIFERIMENTI	Cfr. art. 1, c. 228, legge n. 208/2015; art. 3, c. 5, D.L. n. 90/2014; art. 22, c. 2, D.L. n. 50/2017. (**) Si applica il 90% per i Comuni che rispettano il saldo di bilancio con spazi finanziari inutilizzati inferiori all'1% degli accertamenti delle entrate finali, come risultanti dal Rendiconto dell'esercizio precedente.		RIFERIMENTI	Cfr. art. 1, c. 557-quater, legge n. 296/2006 e smi; art. 3, c. 5, D.L. n. 90/2014.
				NOTE	Spesa al lordo oneri riflessi ed Irap, con esclusione oneri per rinnovi contrattuali - Componenti di spesa individuate ex art. 1, c. 557 e 562, legge n. 206/2006 e Corte Conti, sez. Autonomie n. 13/2015.

Unioni di Comuni	2018	2019	2020	I Comuni possono cedere, anche parzialmente, le proprie capacità assunzionali all'Unione dei comuni di cui fanno parte.	
	100% spesa cessati 2017 + resti triennio 2015-2017	100% spesa cessati 2018 + resti triennio 2016-2018	100% spesa cessati 2019 + resti triennio 2017-2019		
	RIFERIMENTI	Cfr. art. 1, c. 229, legge n. 208/2015.		RIFERIMENTI	Cfr. art. 32, c. 5, D.Lgs. n. 267/2000, mod. art. 22, c. 5-bis, D.L. n. 50/2017.
				NOTE	Spesa al lordo oneri riflessi ed Irap, con esclusione oneri per rinnovi contrattuali - Componenti di spesa individuate ex art. 1, c. 557 e 562, legge n. 206/2006, e Corte conti, sez. Autonomie n. 13/2015.

Gestione associate obbligatorie	Per i comuni di cui all'art. 14, c. 28, D.L. n. 78/2010 (*) le spese di personale e le facoltà assunzionali sono considerate in maniera cumulata fra gli enti coinvolti, garantendo forme di compensazione fra gli stessi, fermi restando i vincoli previsti dalle vigenti disposizioni e l'invarianza della spesa complessivamente considerata.	
	RIFERIMENTI	Cfr.: art. 14, c. 31-quinquies, D.L. n. 78/2010;
	NOTE	(*) Comuni fino a 5.000 abitanti ovvero fino a 3.000 abitanti se appartenuti a comunità montane, tenuti allo svolgimento associato di funzioni mediante unione o convenzione associativa.

FACOLTÀ ASSUNZIONALI				LIMITI SPESA PERSONALE
Comuni nati a seguito di fusione	2018	2019	2020	Fermi restando il divieto di superamento della somma della media della spesa di personale sostenuta da ciascun ente nel triennio precedente alla fusione e il rispetto del limite di spesa complessivo definito a legislazione vigente e comunque nella salvaguardia degli equilibri di bilancio, non si applicano, nei primi cinque anni dalla fusione, specifici vincoli e limitazioni relativi alle facoltà assunzionali e ai rapporti di lavoro a tempo determinato.
	100% spesa cessati 2017 + resti triennio 2015-2017	100% spesa cessati 2018 + resti triennio 2016-2018	100% spesa cessati 2019 + resti triennio 2017-2019	
	RIFERIMENTI Nuovi Comuni nati a seguito di processi di fusione successivi al 2011.	Cfr. art. 1, c. 229, legge n. 208/2015.		RIFERIMENTI Cfr. art. 1, c.450, lett. a), legge n. 190/2014, come modificato art. 21, D.L. n. 50/2017.

<p>Città metropolitane</p>	<p>La disciplina delle assunzioni nelle città ,metropolitane è stata modificata dalla legge di bilancio 2018, che ha introdotto la seguente disciplina:</p> <ul style="list-style-type: none"> - (comma 844) ... le città metropolitane e le province delle regioni a statuto ordinario definiscono un piano di riassetto organizzativo finalizzato ad un ottimale esercizio delle funzioni fondamentali; ∞ (Comma 845) A decorrere dall'anno 2018, le province delle regioni a statuto ordinario possono procedere, nel limite della dotazione organica di cui al comma 844 e di un contingente di personale complessivamente corrispondente a una spesa pari al 100 % di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato, da destinarsi prioritariamente alle attività in materia di viabilità e di edilizia scolastica, solo se l'importo delle spese complessive di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non supera il 20 per cento delle entrate correnti relative ai titoli I, II e III. Per le restanti province, la percentuale assunzionale stabilita al periodo precedente è fissata al 25%. È consentito l'utilizzo dei resti delle quote percentuali assunzionali come definite dal presente comma riferite a cessazioni di personale intervenute nel triennio precedente non interessato dai processi di ricollocazione <u>Nell'anno 2018, le città metropolitane possono procedere, nei termini previsti dal presente comma, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel rispetto dei limiti di spesa definiti in applicazione del citato articolo 1, comma 421, della legge n. 190 del 2014.</u> 	<p>Nota: in via sperimentale, con uno o più decreti del PCM è disposto il graduale superamento degli attuali vincoli assunzionali, in favore del meccanismo basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa per il personale.</p> <table border="1" data-bbox="1527 303 2154 1112"> <tr> <td data-bbox="1527 303 1688 1112"> <p>RIFERIMENTI</p> </td> <td data-bbox="1688 303 2154 1112"> <p>Art. 1, cc. 844-845 L. n. 205/2017</p> <p>Art. 23, commi 4 e 5, D.Lgs. n. 75/2017</p> </td> </tr> </table>	<p>RIFERIMENTI</p>	<p>Art. 1, cc. 844-845 L. n. 205/2017</p> <p>Art. 23, commi 4 e 5, D.Lgs. n. 75/2017</p>
<p>RIFERIMENTI</p>	<p>Art. 1, cc. 844-845 L. n. 205/2017</p> <p>Art. 23, commi 4 e 5, D.Lgs. n. 75/2017</p>			

Personale dirigenziale	2018	2019	2020
	100% spesa cessati 2017 + resti triennio precedente	100% spesa cessati 2018 + resti triennio precedente	100% spesa cessati 2019 + resti triennio precedente
	RIFERIMENTI	Cfr. art. 3, c. 5, D.L. n. 90/2014.	

3. Discipline particolari

3.1. Polizia locale

Adempimento	Condizioni	Riferimenti
Assunzioni a tempo indeterminato di personale di polizia locale	<p>Obiettivo:</p> <ul style="list-style-type: none">- finalizzazione delle funzioni previste dal D.L. n. 14/2017 <p>Vincoli finanziari:</p> <ul style="list-style-type: none">- rispetto degli obblighi generali di contenimento della spesa di personale;- rispetto degli obiettivi di pareggio di bilancio in termini di saldo non negativo tra entrate e spese finali;- rispetto delle percentuali del 80% (per l'anno 2017) e del 100% (per l'anno 2018) riferite alla spesa di personale della medesima tipologia cessato nell'anno precedente (percentuali stabilite dall'art. 3, comma 5, del D.L. 24 giugno 2014, n. 90, richiamato dal D.L. n. 14/2017).	<ul style="list-style-type: none">- Art. 7, comma 2-bis, D.L. n. 14/2017, convertito in legge 18 aprile 2017, n. 48 "Disposizioni urgenti in materia di sicurezza delle città".- Corte dei Conti Lombardia del n. 106/2018.

3.2. Personale scolastico

Adempimento	Condizioni	Riferimenti
<p>Assunzioni a tempo indeterminato nei servizi educativi delle scuole dell'infanzia e degli asili nido degli enti locali (la facoltà è consentita per gli anni 2016, 2017 e 2018, e quindi nel triennio scolastico 2016/2019)</p> <p>-----</p> <p>- Corte dei conti, Sez. contr. Abruzzo, delibera n. 236/2016; - Corte dei conti, Sez. contr. Liguria, delibera n. 7/2017.</p>	<p>Piano triennale straordinario di assunzioni di personale insegnante ed educativo</p> <p>Le assunzioni avvengono nei limiti delle disponibilità dei posti di dotazione organica dei relativi profili professionali e devono rispettare:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. gli equilibri di bilancio, e quindi gli obiettivi di saldo non negativo in termini di competenza tra entrate e spese finali; 2. le norme generali di contenimento della spesa di personale; 3. la disponibilità dei posti previsti nella dotazione organica; 4. il limite della spesa di personale sostenuta per assicurare i relativi servizi nell'anno scolastico 2015/2016. Detto limite assume una valenza autonoma e specifica rispetto a quello di carattere generale contenuto nel comma 228 della legge di stabilità 2016 (25% del personale cessato nell'anno precedente). 	<p>Art. 1, commi da 228-bis a 228-quinquies, legge di stabilità 2016 n. 208/2015, introdotti dal D.L. n. 113/2016.</p>

Modalità di attuazione del piano straordinario di assunzioni

I commi 228-ter e 228-quater prevedono diverse modalità di attuazione del piano straordinario di assunzioni di personale scolastico ed educativo.

1) assunzione di personale inserito in proprie graduatorie adottate in applicazione dell'art. 4, c. 6, D.L. n. 101/2013.

Si tratta del cd. "reclutamento speciale transitorio" (come definito dalla circolare F.P. 5/2013) con durata fino al 31 dicembre 2018.

Fino al suddetto termine le amministrazioni pubbliche possono avviare procedure di assunzione a tempo indeterminato con riserva del 50% delle risorse finanziarie disponibili, per soggetti in possesso di determinati requisiti di servizio.

I soggetti inseriti in dette graduatorie possono essere assunti a tempo indeterminato nel rispetto delle condizioni finanziarie sopra citate;

2) assunzione di personale inserito in altre graduatorie dell'ente definite a seguito di prove selettive per titoli ed esami.

Le assunzioni a tempo indeterminato di cui alle lettere a) e b) comportano, oltre ai vincoli di natura finanziaria di carattere generale, una riduzione stabile del plafond destinato alle assunzioni a tempo determinato di cui all'art. 9, c. 28 del D.L. n. 78/2010, e la capacità delle amministrazioni di sostenere a regime la spesa per il personale suddetto;

3) in aggiunta alle citate modalità di assunzione il c. 228-ter, legge di stabilità 2016, prevede la possibilità di stabilizzare il personale insegnante ed educativo che alla data di entrata in vigore del D.L. n. 113/2016 (25.6.2016) hanno maturato tre anni di servizio anche non continuativi con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato alle dipendenze dell'amministrazione che indice la procedura di reclutamento.

Detta procedura è consentita nella misura del 50% del piano straordinario delle assunzioni del personale scolastico ed educativo, e al netto di quelle coperte con lo scorrimento delle graduatorie effettuato in base alle lett. a) e b);

4) il comma 228-quater prevede un'ulteriore facoltà per gli enti locali: la possibilità di esperire entro il 31 dicembre 2019, procedure concorsuali finalizzate a valorizzare specifiche esperienze maturate all'interno degli stessi enti che gestiscono servizi per l'infanzia.

Il piano straordinario di assunzioni di personale educativo e scolastico del triennio 2016-2018, si realizza anche da parte degli enti che non hanno rispettato il patto di stabilità nell'anno 2015.

PARTE III RISERVE

1. Obblighi per i datori di lavoro - Legge 12 marzo 1999, n. 68

Destinatari legge n. 68/1999	Quote di riserva per datori di lavoro pubblici	Modalità assunzioni - riferimenti	Vincoli finanziari	Obblighi PA
<p>a) persone in età lavorativa affette da minorazioni fisiche, psichiche o sensoriali e portatori di handicap intellettuale, che comportino una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45 per cento;</p> <p>b) persone la cui capacità lavorativa sia ridotta in modo permanente a causa di infermità o difetto fisico o mentale a meno di un terzo (art. 1, legge 222/1984);</p> <p>c) persone invalide del</p>	<p>- 7% dei lavoratori occupati, se occupano più di 50 dipendenti;</p> <p>- 2 lavoratori, se occupano da 36 a 50 dipendenti;</p> <p>- 1 lavoratore, se occupano da 15 a 35 dipendenti.</p> <p>MLPS, circolare n.41 del 26.6.2000</p>	<p>- art. 7, c. 2, della legge n. 68/1999 che rinvia all'art. 35 del D.Lgs. n. 165/2001. Dette assunzioni avvengono per chiamata numerica degli iscritti negli elenchi del collocamento obbligatorio, previa verifica della compatibilità della invalidità con le mansioni da svolgere;</p> <p>- art. 11, legge n. 68/1999 a mezzo stipula di convenzioni per la determinazione di un programma finalizzato al conseguimento degli obiettivi della stessa legge 68;</p>	<p>- art. 3, c. 6, D.L. n. 90/2014;</p> <p>- circolare Funzione Pubblica n. 1/2015 (con riguardo all'applicazione del comma 420 della legge n. 190/2014):</p> <p>- Corte conti, pronunce ex multis:</p> <p>1) sez. contr. Puglia n. 200/2015;</p> <p>2) sez. Autonomie, allegata alla delibera n. 12/2015.</p>	<p>- art. 7, comma 6, D.L. n. 101/2013 (<i>“Le amministrazioni pubbliche procedono a rideterminare il numero delle assunzioni obbligatorie delle categorie protette sulla base delle quote e dei criteri di computo previsti dalla normativa vigente, tenendo conto, ove necessario, della dotazione organica come rideterminata secondo la legislazione vigente. All'esito della rideterminazione del numero delle assunzioni di cui sopra, ciascuna amministrazione è</i></p>

<p>lavoro con un grado di invalidità superiore al 33 per cento</p> <p>d) persone non vedenti o sordomute, di cui alle leggi 27 maggio 1970, n. 382, e 26 maggio 1970, n. 381 (La legge 68 precisa, ai fini della sua applicazione, le condizioni perché una persona possa essere considerata non vedente o sordomuta);</p> <p>e) persone invalide di guerra, invalide civili di guerra e invalide per servizio con minorazioni ascritte dalla prima all'ottava categoria di cui alle tabelle annesse al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra, approvato con DPR 23 dicembre 1978, n. 915.</p>		<p>- DPCM 13 gennaio 2000; - art. 7, DPR 10 ottobre 2000, n. 333.</p>		<p><i>obbligata ad assumere a tempo indeterminato un numero di lavoratori pari alla differenza fra il numero come rideterminato e quello allo stato esistente. La disposizione del presente comma deroga ai divieti di nuove assunzioni previsti dalla legislazione vigente, anche nel caso in cui l'amministrazione interessata sia in situazione di soprannumerari età”).</i></p> <p>Trasmissione prospetto informativo:</p> <p>- art. 9, c. 6, legge n. 68/1999; - D.M. 2 novembre 2010; - circolare Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale n. 2/2010.</p>
---	--	--	--	---

2. Assunzioni - altre casistiche

Destinatari	Riferimenti	Modalità assunzioni
<p>Centralinisti non vedenti</p>	<p>- art. 6, legge n. 113/1985; - art. 22, c. 6 e 7, legge n. 448/1998; - MLPS, circolare n. 13 del 9.4.2015; - Dipartimento Funzione Pubblica nota operativa del 30.12.2014.</p> <p>L'assunzione avviene entro sei mesi dalla data in cui sorge l'obbligo, diversamente vi provvede il servizio competente.</p>	<p>Concorso riservato ai soli non vedenti o richiesta numerica presentata al servizio competente.</p> <p>Sono richiesti i requisiti previsti per le assunzioni nelle amministrazioni ed enti interessati, salvo il limite di età ed il titolo di studio.</p>
<p>Volontari in ferma breve e ferma prefissata delle Forze armate congedati senza demerito e i volontari in servizio permanente</p>	<p>- art 1014, D.Lgs. n. 66/2010 (Codice dell'ordinamento militare).</p>	<p>Riserva:</p> <p>a) del 30% dei posti nei concorsi per l'assunzione di personale non dirigente nelle pubbliche amministrazioni, nelle aziende speciali e nelle istituzioni;</p> <p>b) del 20% dei posti nei concorsi per l'accesso alle carriere iniziali dei corpi di polizia municipale e provinciale</p>

3. Assunzione vittime del dovere - Soggetti aventi diritto al collocamento obbligatorio

Categorie di soggetti	Disposizioni di legge	Condizioni
<p>- Soggetti che hanno subito un'invalidità permanente per effetto di ferite o lesioni riportate in conseguenza dello svolgersi nel territorio dello Stato di atti di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico</p> <p>- coniuge;</p> <p>- figli superstiti.</p> <p>In alternativa a questi familiari possono accedere al beneficio dell'assunzione i fratelli conviventi e a carico della vittima solo qualora siano gli unici superstiti dei soggetti deceduti o resi permanentemente invalidi per effetto delle azioni di cui sopra.</p>	<p>- art. 1, legge n. 302/1990;</p> <p>- art. 1, legge n. 407/1998.</p>	<p>I soggetti non devono avere concorso alla commissione degli atti criminosi o a reati connessi.</p>
<p>Soggetti che hanno subito un'invalidità permanente per effetto di ferite o lesioni riportate in conseguenza dello svolgersi nel territorio dello Stato di fatti delittuosi commessi per il perseguimento delle finalità delle associazioni di tipo mafioso di cui all'articolo 416-bis del codice penale</p>	<p>- art. 1, legge n. 302/1990;</p> <p>- art. 1, legge n. 407/1998.</p>	<p>I soggetti non devono avere concorso alla commissione degli atti criminosi o a reati connessi.</p>
<p>Soggetti che hanno subito un'invalidità permanente per effetto di ferite o lesioni</p>	<p>- art. 1, legge n. 302/1990;</p>	<p>I soggetti non devono avere concorso alla commissione degli atti criminosi o a reati</p>

riportate in conseguenza dello svolgersi nel territorio dello Stato di operazioni di prevenzione o repressione dei fatti delittuosi	- art. 1, legge n. 407/1998.	connessi.
Soggetti che hanno subito un'invalidità permanente per effetto di ferite o lesioni riportate in conseguenza dell'assistenza prestata, e legalmente richiesta per iscritto ovvero verbalmente nei casi di flagranza di reato o di prestazione di soccorso, ad ufficiali ed agenti di polizia giudiziaria o ad autorità, ufficiali ed agenti di pubblica sicurezza, nel corso di azioni od operazioni riferite alle situazioni suddette.	- art. 1, legge n. 302/1990; - art. 1, legge n. 407/1998.	I soggetti non devono avere concorso alla commissione degli atti criminosi o a reati connessi.
Coniuge e figli superstiti, ovvero genitori o fratelli conviventi e a carico qualora unici superstiti, del personale delle Forze armate e delle Forze di polizia deceduto o divenuto permanentemente inabile al servizio per effetto di ferite o lesioni di natura violenta riportate nello svolgimento di attività operative ovvero a causa di atti delittuosi commessi da terzi	- art. 34, legge n. 3/2003.	
Magistrati ordinari, militari dell'Arma dei carabinieri, del Corpo della guardia di finanza, del Corpo delle guardie di pubblica sicurezza, del Corpo degli agenti di custodia, personale del Corpo forestale	- art. 3, legge n. 466/1980, richiamato dall'art. 82, c. 1, legge n. 388/2000.	Il beneficio si applica quando per effetto diretto di ferite o lesioni subite nelle circostanze ed alle condizioni di cui agli artt. 1 e 2 della legge n. 466, abbiano riportato una invalidità permanente non

dello Stato, funzionari di pubblica sicurezza, personale del Corpo di polizia femminile, personale civile della Amministrazione degli istituti di prevenzione e di pena, vigili del fuoco, appartenenti alle Forze armate dello Stato in servizio di ordine pubblico o di soccorso, in attività di servizio		inferiore all'80% della capacità lavorativa o che comporti, comunque, la cessazione del rapporto d'impiego.
Orfani o, in alternativa, coniuge superstite di coloro che siano morti per fatto di lavoro, ovvero siano deceduti a causa dell'aggravarsi delle mutilazioni o infermità che hanno dato luogo a trattamento di rendita da infortunio sul lavoro	- art. 3, comma 123, legge n. 244/2007.	
Testimoni di giustizia	- art. 16-ter, comma 2-bis, introdotto dall'art. 7 del D.L. n. 101/2013.	Alle assunzioni si provvede per chiamata diretta nominativa nei limiti dei posti vacanti nelle piante organiche delle Amministrazioni interessate e nel rispetto delle disposizioni limitative in materia di assunzioni
Assunzione obbligatoria del coniuge superstite e dei figli del personale delle Forze armate, delle Forze dell'ordine, del Corpo nazionale dei vigili del fuoco e del personale della Polizia municipale deceduto nell'espletamento del servizio, nonché delle	- art. 35, c. 2, D.Lgs. n. 165/2001.	Chiamata diretta nominativa

vittime del terrorismo e della criminalità organizzata di cui alla legge 13 agosto 1980, n. 466, e smi.		
---	--	--

3.1. Norme comuni

1. Il collocamento obbligatorio delle vittime del dovere opera con precedenza assoluta rispetto al collocamento obbligatorio di altre categorie protette e con preferenza a parità di titoli (art 1, legge n. 407/1998).

2. I destinatari delle norme possono essere iscritti negli elenchi del collocamento obbligatorio delle persone disabili (art. 1, DPR n. 333/2000);

3. La norma (art. 1, legge n. 407/1998) prevede per le pubbliche amministrazioni la chiamata diretta nominativa per posti fino al V livello retributivo.

4. L'articolo 18 della legge 68/1999 stabilisce la quota di riserva per tali soggetti nella misura di un punto percentuale per i datori di lavoro anche pubblici che occupano più di 50 dipendenti (la quota è pari ad una unità per gli enti che occupano da 51 a 150 dipendenti). La legge 11 marzo 2011, n. 25 ha disposto che la citata norma *“si interpreta nel senso che il superamento della quota di riserva di cui all'articolo 18, comma 2, della legge 12 marzo 1999, n. 68, ivi richiamata, deve in ogni caso avvenire, per le amministrazioni pubbliche, nel rispetto dei limiti delle assunzioni consentite dalla normativa vigente per l'anno di riferimento e che resta comunque ferma l'applicazione delle disposizioni di cui all'articolo 3 della legge 12 marzo 1999, n. 68, e successive modificazioni, in materia di assunzioni obbligatorie e quote di riserva in quanto ad esclusivo beneficio dei lavoratori disabili”*. Ciò significa che:

- il superamento della quota di riserva per le assunzioni dei soggetti destinatari della legge n. 407/98, deve avvenire rispettando i limiti delle assunzioni consentite alle P.A. dalla normativa vigente per l'anno di riferimento;

- alle assunzioni dei soggetti destinatari della legge n.407/98 si applica la quota di cui all'art. 18 della legge n. 68/99, pari all'1%, e non quelle riservate alle categorie invalide dall'art.3 della legge n. 68/99;

- nell'ambito della quota di riserva i predetti soggetti hanno diritto di precedenza rispetto ad ogni altra categoria e di preferenza a parità di titoli.

3.2. Riferimenti principali

I principali riferimenti normativi, di prassi e giurisprudenza sono:

- ✓ legge 12 marzo 1999, n. 68 e regolamento di esecuzione approvato con DPR 10 ottobre 2000, n. 333;
- ✓ legge 23 novembre 1998, n. 407;
- ✓ legge 20 ottobre 1990, n. 302;
- ✓ legge 23 dicembre 2000, n. 388, art. 82;
- ✓ legge 24 dicembre 2007, n. 244, art. 3, c. 123;

- ✓ legge 11 marzo 2011, n. 25;
- ✓ circolare Dipartimento Funzione pubblica 14 novembre 2003, n. 2;
- ✓ nota operativa Dipartimento funzione pubblica del 30.12.2014;
- ✓ sentenza Corte costituzionale 14 luglio 2016, n. 175, per quanto concerne in particolare le situazioni riconducibili alla riserva delle vittime del dovere.

PARTE IV

MOBILITÀ - SCORRIMENTO GRADUATORIE – CONCORSI

Procedura	Criteri	Note di giurisprudenza
<p>Mobilità e concorsi</p>	<p>- Obbligo di attivare le procedure di mobilità “obbligatoria” o “per ricollocazione” ai sensi dell’art. 34-bis del D.Lgs. n. 165/2011, pena la nullità delle assunzioni effettuate in violazione. <i>Rif.: artt. 34 e 34-bis, D.Lgs. n. 165/2001</i></p> <p>- Preventivo obbligo di mobilità prima di procedere all’espletamento di procedure concorsuali, finalizzate alla copertura di posti vacanti in organico. <i>Rif.: art. 30, c. 2-bis, D.Lgs. n. 165/2001</i></p> <p>- Sono affetti da nullità accordi, atti o clausole di contratti collettivi in violazione del principio della preventiva mobilità. <i>Rif.: art. 30, c. 2, punto 2.2, D.Lgs. n. 165/2001</i></p> <p>- <u>Mobilità nelle Unioni di Comuni.</u> Al fine di consentire un utilizzo più razionale e una maggiore flessibilità nella gestione delle risorse umane da parte degli enti locali coinvolti in processi associativi, le disposizioni di cui all’articolo 30, comma 1, secondo periodo, del decreto legislativo n. 165/2001, non si applicano al passaggio di personale tra l’unione e i comuni ad essa aderenti, nonché tra i comuni</p>	<p>- La procedura di mobilità costituisce un’ipotesi normale di reclutamento di dipendenti pubblici. <i>Rif.: (C.d.S., sez. V, n. 3677/2016)</i></p> <p>- La procedura di mobilità costituisce “uno strumento privilegiato per soddisfare il fabbisogno ordinario del personale nel settore pubblico”. <i>Rif.: (C.d.S., sez. IV, n. 2318/2016)</i></p> <p>- Il principio dell’obbligo della mobilità volontaria prima dell’indizione del concorso, anche per gli enti locali si desume dall’esame della giurisprudenza sul tema, per la quale “il reclutamento dei dipendenti pubblici avviene attraverso un procedimento complesso nell’ambito del quale la procedura concorsuale non è affatto soppressa ma è subordinata alla previa obbligatoria attivazione della procedura di mobilità...”. <i>Rif.: (C.d.S., sez. V, n. 5078/2015)</i></p>

	medesimi anche quando il passaggio avviene in assenza di contestuale trasferimento di funzioni o servizi.	
Concorsi e scorrimento di graduatorie	<p>- Vigenza di tre anni delle graduatorie dei concorsi pubblici. <i>Rif.: art. 35, c. 5-ter, D.Lgs. n. 165/2001</i></p> <p>- Le graduatorie rimangono efficaci per tre anni dalla loro pubblicazione per i soli posti che si rendono successivamente vacanti e disponibili fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo. <i>Rif.: art. 91, c. 4, D.Lgs. n. 267/2000</i></p> <p>- L'efficacia delle graduatorie dei concorsi pubblici per assunzioni a tempo indeterminato vigenti alla data di entrata in vigore della legge di bilancio 2018 è prorogata al 31 dicembre 2018 <i>Rif.: art. 1, comma 1148, lett. a), L. n. 205/2017);</i></p>	<p>Per quanto riguarda l'esistenza di una graduatoria concorsuale ancora valida è stato ritenuto che la stessa limita o addirittura esclude l'indizione di un nuovo concorso:</p> <p>- la decisione di scorrimento di una graduatoria preesistente ed efficace rappresenta "la regola generale, mentre l'indizione del nuovo concorso costituisce l'eccezione e richiede un'apposita e approfondita motivazione che dia conto del sacrificio imposto ai concorrenti idonei e delle preminenti esigenze di interesse pubblico" (C.d.S, Ad. Plen., n. 14/2011);</p> <p>- "in presenza di una graduatoria concorsuale ancora efficace, la regola generale da seguire per la copertura dei posti vacanti è quella dello scorrimento della medesima, in preferenza dell'indizione di un nuovo concorso" (C.d.S, sez. IV, n. 1796/2015);</p> <p>- "l'obbligo di servirsi della graduatoria entro il termine di efficacia della stessa preclude all'amministrazione di bandire una nuova procedura concorsuale..." (C.d.S, sez. V, n. 3677/2016);</p> <p>- "la decisione di scorrimento della graduatoria preesistente ed efficace rappresenta oggi la regola generale, mentre l'indizione del nuovo concorso costituisce l'eccezione e richiede un'apposita e approfondita motivazione che</p>

		<p>dia conto del sacrificio imposto ai concorrenti idonei e delle preminenti esigenze di interesse pubblico” (C.d.S, sez. V, n. 5078/2015).</p> <p>La disciplina dello scorrimento delle graduatorie (come si ricava peraltro dall’art. 35, c. 5-ter, D.Lgs. n. 165/2001) non assegna agli idonei un diritto soggettivo pieno all’assunzione per il solo fatto della vacanza e disponibilità dei posti in organico (Cfr. Ad. Plen. n. 14/2011 e C.d.S., sez. AVI, n. 1796/2015).</p>
<p>Mobilità e scorrimento di graduatorie</p>		<p>La giurisprudenza riconosce una sostanziale equivalenza tra l’istituto della mobilità e lo scorrimento delle graduatorie di concorso:</p> <ul style="list-style-type: none"> - l’esistenza di una graduatoria ancora valida non incide sulla potestà di avviare una procedura di mobilità. La mobilità è infatti alternativa all’assunzione di personale nuovo rispetto al concorso o allo scorrimento delle graduatorie (C.d.S., sez. V, decisione n. 3677/2016); - “l’esistenza di una graduatoria ancora valida, se limita (o in ipotesi addirittura esclude) la libertà di indire un nuovo concorso, non incide sulla libertà di avviare una procedura di mobilità” (C.d.S., sez. III, sentenza n. 5231/2016); - “la scelta tra copertura di posti vacanti tramite mobilità del personale ovvero scorrimento di graduatoria efficace poteva ritenersi rimessa, sino alla novella legislativa del novembre 2005 (legge n. 246/2005), al potere

		<p>discrezionale della pubblica amministrazione; successivamente, la previsione di una espressa nullità della determinazione che decida il reclutamento di nuovo personale (nella cui accezione, secondo giurisprudenza consolidata, va incluso la progressione verticale dei dipendenti in categoria superiore) senza provvedere, prioritariamente, ad avviare la mobilità di personale proveniente da altra amministrazione configura un obbligo per l'amministrazione procedente.” (Cass. Sezione Lavoro Sentenza n. 12559 del 18/5/2017).</p>
--	--	--

PARTE V

ASSUNZIONI DI PERSONALE A TEMPO DETERMINATO

Rimangono ferme, per tali forme di assunzioni, le condizioni preliminari individuate alla precedente Parte I.

1. Vincoli

A termini dell'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 9 del D.Lgs. n. 75/2017, i contratti di lavoro a tempo determinato e flessibile avvengono "soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale..."³.

Art. 23 D.Lgs. n. 81/2015: salvo diversa disposizione dei contratti collettivi non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. Per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato. Sono esclusi stagionali e sostituzioni di personale assente.

Il CCNL Funzioni locali 21 maggio 2018 ha attuato la previsione normativa, prevedendo (art. 50, comma 4) che le ipotesi di contratto a tempo determinato esenti da limitazioni quantitative, oltre a quelle individuate dal D.Lgs. n. 81/2015, sono:

- a) attivazione di nuovi servizi o attuazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento di quelli esistenti;
- b) particolari necessità di enti di nuova istituzione;
- c) introduzione di nuove tecnologie che comportino cambiamenti organizzativi o che abbiano effetti sui fabbisogni di personale e sulle professionalità;
- d) stipulazione di contratti a tempo determinato per il conferimento di supplenze al personale docente ed educativo degli enti locali;
- e) stipulazione di contratti a tempo determinato per l'assunzione di personale da adibire all'esercizio delle funzioni infungibili della polizia locale e degli assistenti sociali;
- f) personale che afferisce a progetti finanziati con fondi UE, statali, regionali o privati;
- g) realizzazione di eventi sportivi o culturali di rilievo internazionale;
- h) proroghe dei contratti di personale a tempo determinato interessato dai processi di stabilizzazione.

³ Tale criterio non vale per i contratti di formazione lavoro, che, pur instaurando una forma di lavoro flessibile, richiedendo un investimento in termini formativi, anche nella prospettiva della successiva conversione. I CFL pertanto non possono essere attivati "soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezione".

Vincoli di natura finanziaria	Riferimenti	Note
Principio generale dell'obbligo di contenimento della spesa di personale	- comma 557 e ss., legge n. 296/2006, e per gli enti non soggetti ai nuovi obiettivi di finanza pubblica (quali unioni di comuni), il limite di spesa dell'anno 2008 (comma 562).	
A decorrere dall'anno 2014, le disposizioni dell'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006, non si applicano ai comuni con popolazione compresa tra 1.001 e 5.000 abitanti per le sole spese di personale stagionale assunto con forme di contratto a tempo determinato, che sono strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale in ragione di motivate caratteristiche socio-economiche e territoriali connesse a significative presenze di turisti, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente	- art. 11, comma 4-quater, DL n. 90/2014; - art. 16, comma 31-bis, DL n. 138/2011.	
Rispetto del limite del 100% della spesa sostenuta nel 2009 per assunzioni con contratto di lavoro flessibile, per gli Enti in regola con gli obblighi di riduzione della spesa di personale (altrimenti: 50% della spesa sostenuta nel 2009)	- art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010; - Dipartimento Funzione pubblica, circolare n. 5/2013 (p. 7); - Corte conti, Sezione Autonomie, delibera n. 13/2015.	- modifiche introdotte dal D.L. n. 90/2014
Media della spesa sostenuta per assunzioni con contratto di lavoro flessibile nel triennio 2007-2009	- art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010; - Dipartimento Funzione Pubblica, circolare 5/2013 (p. 7); - Corte conti, Sezione Autonomie, delibera n. 13/2015.	Per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per contratti di lavoro flessibile
Spesa strettamente necessaria	- Corte conti, Sezione	Soltanto nel caso in cui

per far fronte a servizi essenziali	Autonomie, delibera 1/2017.	l'ente locale non abbia fatto ricorso alle tipologie contrattuali riferite a rapporti di lavoro flessibile né nel 2009, né nel triennio 2007-2009
-------------------------------------	-----------------------------	---

2. Deroghe ai vincoli dell'art. 9, c. 28, del D.L. n. 78/2010

Cause di deroga	Riferimenti	Note
Assunzioni strettamente necessarie per le funzioni di polizia locale, istruzione pubblica e settore sociale	- art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010; - Corte conti, SS.RR., delibera n. 7/2011 (con riguardo al concetto di "spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009").	Le assunzioni a tempo determinato devono comunque essere contenute nei limiti di spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009
Assunzioni per qualsiasi finalità per gli enti in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296	- art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010; - Corte conti, SS.RR., delibera n. 7/2011 (con riguardo al concetto di "spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009").	Le assunzioni a tempo determinato devono comunque essere contenute nei limiti di spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009
Assunzioni di personale educativo e scolastico degli enti locali	- D.L. n. 216/2011, art. 1, c. 6-bis.	Il limite di spesa è quello delle risorse già disponibili nel bilancio degli enti locali a tal fine destinate
Assunzioni di personale destinato all'esercizio delle funzioni fondamentali di cui all'articolo 21, comma 3, lettera b), della legge 5 maggio 2009, n. 42	- D.L. n. 216/2011, art. 1, c. 6-bis.	Il limite di spesa è quello delle risorse già disponibili nel bilancio degli enti locali a tal fine destinate
Assunzioni di lavoratori socialmente utili coinvolti in percorsi di stabilizzazione già avviati	- D.L. n. 216/2011, art. 1, c. 6-bis.	Il limite di spesa è quello delle risorse già disponibili nel bilancio degli enti locali a tal fine destinate
Assunzioni nei comuni	- D.L. n. 90/2014, art. 11,	I vincoli assunzionali di cui

colpiti dal sisma del 20 e del 29 maggio 2012	c. 4-ter.	all'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 non si applicano a decorrere dall'anno 2013 e per tutto il periodo dello stato di emergenza
Assunzioni nelle città metropolitane	- art. 1, c. 479, lett. c), legge n. 232/2016.	Le città metropolitane che rispettano il saldo di cui all'art. 1, c. 466, legge n. 232/2016 lasciando spazi finanziari inutilizzati inferiori all'1% degli accertamenti delle entrate finali dell'esercizio nel quale è rispettato il medesimo saldo, nell'anno successivo possono innalzare la spesa per rapporti di lavoro flessibile del 10% di quella sostenibile ai sensi del comma 28, art. 9, D.L. 78/2010
Rapporti di lavoro flessibile esclusivamente finalizzati a garantire i servizi e le attività strettamente funzionali all'accoglienza e all'integrazione dei migranti	- Art. 16, c. 5, DL n. 91/2017 (attualmente in fase di conversione).	Negli anni 2018 e 2019, i comuni di coinvolti nel sistema SPRAR possono innalzare del 10 per cento, a valere sulle risorse disponibili nei rispettivi bilanci, il limite di spesa di cui all'articolo 9, comma 28
Assunzioni assistenti sociali TD con risorse Fondo povertà (REI-reddito inclusione)	- Art. 1, comma 200, L. n. 205/2017	Al fine di garantire il servizio sociale professionale come funzione fondamentale dei comuni e i servizi di cui all'articolo 7, comma 1, del D.Lgs. n. 147/2017, a valere e nei limiti di un terzo delle risorse di cui all'articolo 7, comma 3, del medesimo decreto legislativo attribuite a ciascun ambito territoriale, <u>possono essere effettuate assunzioni di assistenti sociali con rapporto di lavoro a tempo determinato in deroga ai</u>

		<p><u>vincoli di contenimento della spesa di personale di cui:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - all'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010; - e all'art 1, cc. 557 e 562, della L. n. 296/2006.
--	--	---

3. Esclusioni dai vincoli di cui al comma 28 dell'art. 9 D.L. n. 78/2010

Fattispecie	Riferimenti
Assunzioni a tempo determinato di cui all'art. 110 del Tuel	- art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010, come modificato dall'art. 16, c. 1-quater, del D.L. 24 giugno 2016, n. 113, conv. in legge n. 160/2016.
Assunzioni di carattere stagionale a tempo determinato i cui oneri siano integralmente a carico di risorse, già incassate nel bilancio dei comuni, derivanti da contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione con soggetti privati e che le assunzioni siano finalizzate esclusivamente alla fornitura di servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari, di servizi pubblici non essenziali o di prestazioni verso terzi paganti non connessi a garanzia di diritti fondamentali	- art. 22, D.L. n. 50/2017.
Assunzioni a tempo determinato per la tutela e lo sviluppo dei beni culturali	- art. 8, c. 1, D.L. n. 83/2014.

4. Modalità di reclutamento personale a tempo determinato

Fattispecie	Riferimenti
Procedure selettive pubbliche per l'accertamento delle professionalità richieste	- artt. 35 e 36, D.Lgs. n. 165/2001; - art. 7 CCNL Autonomie locali 14.9.2000.

sulla base dei principi di cui al c. 3, art. 35, D.Lgs. n. 165/2001	
Ricorso a proprie graduatorie vigenti per concorsi pubblici a tempo indeterminato	- art. 36, D.Lgs. n. 165/2001; - circolare F.P. 5/2013; - art. 7 CCNL Autonomie locali 14.9.2000.
Utilizzo di graduatorie di pubblici concorsi approvate da altre amministrazioni, previo accordo tra le amministrazioni interessate	- art. 3, c. 61, legge n. 350/2003; - art. 7 CCNL Autonomie locali 14.9.2000. - Corte conti, Sezione di controllo per l'Umbria, n 124/2013 per quanto riguarda l'accordo tra gli enti.
Avviamento degli iscritti nelle liste di collocamento per qualifiche e profili professionali per i quali è richiesto il requisito della scuola dell'obbligo	- art. 35, c. 1, lett. b), D.Lgs. n. 165/2001; - art. 16, legge n. 56/1987; - art. 7 CCNL Autonomie locali 14.9.2000.

PARTE VI SUPERAMENTO DEL PRECARIATO NELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI - PIANO STRAORDINARIO DI ASSUNZIONI DI PERSONALE NON DIRIGENZIALE - TRIENNIO 2018-2020

Procedura A – Stabilizzazioni

Condizioni di legge	Requisiti dei destinatari del Piano	Condizioni finanziarie	Divieti	Note
<p>- coerenza con il Piano triennale fabbisogno di personale;</p> <p>- copertura finanziaria.</p> <p><i>Rif.: art. 20, c. 1, D.Lgs. n. 75/2017</i></p> <p><i>Circolari n. 3/2017 e 1/2018 del Ministro per la semplificazione e la PA</i></p>	<p>- essere in servizio con contratto a tempo determinato nell'Amministrazione precedente, in data successiva all'entrata in vigore della legge n. 124/2015 (28/8/2015)</p> <p>- essere stato assunto a tempo determinato per le medesime attività, con procedure concorsuali effettuate anche da amministrazioni diverse da quella che assume;</p> <p>- aver maturato al 31/12/2017 almeno 3 anni di servizio anche</p>	<p>- contenimento della spesa del personale;</p> <p>- possibilità di elevare i limiti finanziari previsti per le assunzioni a tempo determinato utilizzando le risorse dei contratti di lavoro flessibile riferite al loro ammontare medio del triennio 2015-2017, con contestuale e definitiva riduzione del relativo importo;</p> <p>- possibilità di sostenere a regime la spesa di personale di cui al punto precedente;</p> <p>- certificazione della</p>	<p>- il Piano e le relative assunzioni riservate ai soggetti di cui alla colonna 2 non possono essere effettuati dai Comuni che per l'intero quinquennio 2012-2016 non hanno rispettato i vincoli di finanza pubblica;</p> <p>- fino al termine delle procedure di superamento del precariato (art. 20, c. 1, D.Lgs. n. 75/2017) le amministrazioni interessate non possono instaurare ulteriori rapporti di lavoro flessibile con riguardo</p>	<p>I requisiti di cui alla colonna 2 devono essere <u>tutti</u> presenti.</p> <p>Non rileva il servizio prestato negli uffici di diretta collaborazione degli organi politici né in virtù di contratti di cui agli artt. 90 e 110 TUEL.</p> <p>Possibilità di proroga dei contratti di lavoro flessibile con i soggetti di cui alla colonna 2 fino alla conclusione delle operazioni di assunzione nel rispetto dei limiti di legge (art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010).</p>

	<p>non continuativo negli ultimi 8 anni, nell'Amministrazione che assume o, in caso di amministrazioni comunali che esercitino funzioni in forma associata, anche presso le altre amministrazioni con servizi associati.</p>	<p>sussistenza delle relative risorse finanziarie da parte dell'organo di controllo interno.</p>	<p>alle professionalità interessate alla stabilizzazione (salve ovviamente le assunzioni a tempo determinato necessarie per sostituire personale assente con diritto alla conservazione del posto).</p>	<p>Il personale in servizio alla data di entrata in vigore del D.Lgs. n. 75/2017 (21/6/2017) ha priorità nelle presenti assunzioni.</p>
--	--	--	---	---

Procedura B - Concorsi riservati

Condizioni di legge	Requisiti dei destinatari della Riserva	Condizioni finanziarie	Divieti	Note
<p>- coerenza con il Piano triennale fabbisogno di personale;</p> <p>- copertura finanziaria;</p> <p>- riserva al personale interno in misura non superiore al 50% dei posti disponibili.</p> <p><i>Rif.: art. 20, c. 2, D.Lgs. n. 75/2017</i></p>	<p>- essere titolare, in data successiva all'entrata in vigore della legge n. 124/2015 (28/8/2015) di un contratto di lavoro flessibile nell'Amministrazione che bandisce il concorso;</p> <p>- aver maturato al 31/12/2017 almeno 3 anni di contratto anche non continuativo, negli ultimi 8 anni, nell'Amministrazione che bandisce il concorso</p>	<p>- contenimento della spesa del personale;</p> <p>- possibilità di elevare i limiti finanziari previsti per le assunzioni a tempo determinato utilizzando le risorse dei contratti di lavoro flessibile riferite al loro ammontare medio del triennio 2015-2017, con contestuale e definitiva riduzione del relativo importo;</p> <p>- possibilità di sostenere a regime la spesa di personale di cui al punto precedente;</p> <p>- certificazione della sussistenza delle relative risorse finanziarie da parte dell'organo di controllo interno.</p>	<p>- le assunzioni riservate ai soggetti di cui alla colonna 2 non possono essere effettuate dai Comuni che per l'intero quinquennio 2012-2016 non hanno rispettato i vincoli di finanza pubblica;</p> <p>- fino al termine delle procedure concorsuali (art. 20, c. 2, D.Lgs. n. 75/2017) le amministrazioni interessate non possono instaurare ulteriori rapporti di lavoro flessibile con riguardo alle professionalità interessate alla stabilizzazione</p>	<p>I requisiti di cui alla colonna 2 devono essere <u>tutti</u> presenti.</p> <p>Non rileva il servizio prestato negli uffici di diretta collaborazione degli organi politici né in virtù di contratti di cui agli artt. 90 e 110 TUEL.</p> <p>Possibilità di proroga dei contratti di lavoro flessibile con i soggetti di cui alla colonna 2 fino alla conclusione delle operazioni di assunzione nel rispetto dei limiti di legge (art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010).</p>