

## Sintesi della Circolare 3/2017 del Dipartimento della Funzione Pubblica

Alle procedure dell'art. 20 possono partecipare, purché in possesso dei requisiti, anche coloro che hanno già partecipato ad altre procedure analoghe. (vedi nota n°1)

L'art. 20 del D.Lgs 75/2017 **comma 1** consente l'assunzione a T.D. del personale non dirigenziale, con contratto a T.D. che:

- risulti in servizio, anche per un solo giorno, successivamente alla data del 28 agosto 2015, con contratto a T.D. presso l'amministrazione che procede all'assunzione.  
Per definire l'ordine di assunzione a priorità, rispetto ad altri criteri, chi è in servizio alla data del 22 giugno 2017
- sia stato assunto a T.D. da una graduatoria riferita ad una procedura concorsuale o prevista da norma di legge.
- Abbia maturato, al 31 dicembre 2017, presso l'amministrazione che assume (tranne per il SSN e enti di ricerca) almeno tre anni di servizio nella categoria professionale per la quale viene assunto, anche non continuativi, negli ultimi otto.

L'art. 20 **comma 2** consente, per il triennio 2018 – 2020 di bandire concorsi riservati in misura non superiore al 50% dei posti disponibili (si riferisce alle risorse finanziarie disponibili nell'ambito delle facoltà di assunzione) per il personale non dirigenziale che:

- risulti titolare di un lavoro flessibile presso l'amministrazione che bandisce successivamente alla data del 28 agosto 2015
- abbia maturato alla data del 31 dicembre 2017 almeno tre anni di contratto, anche non continuativi, negli ultimi otto, presso l'amministrazione che bandisce.

Esclusioni:

1. Incarichi dirigenziali (tranne per SSN)
2. servizio presso uffici di diretta collaborazione
3. contratti di somministrazione presso P.A.

Le procedure di cui sopra devono svolgersi in coerenza con il piano dei fabbisogni (art.6 comma 2 d.lgs 165/2001) nelle more della definizione del piano, le Amministrazioni possono avviare le procedure dell'art. 20 a partire dal 1 gennaio 2018. La Circolare esplicita l'opportunità che le Amministrazioni comunque, nel rispetto delle forme di partecipazione sindacale, effettuino la ricognizione del personale potenzialmente interessato alle procedure stabilendo preventivamente criteri trasparenti.

Gli interessati possono partecipare a tutte le procedure per le quali hanno i requisiti, le procedure speciali hanno prevalenza rispetto alla mobilità prevista dall'art. 30 del D.Lgs 165/2001, resta invece prevalente la posizione giuridica alla ricollocazione del personale collocato in disponibilità (art. 34 bis D.Lgs/2001)

### **Risorse aggiuntive:**

Per il reclutamento speciale, l'art. 20 consente di utilizzare, in deroga all'ordinario regime, le risorse di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010 (ammontare medio triennio 2015/2017) che possono quindi elevare i limiti finanziari previsti per le assunzioni a tempo indeterminato. Tali risorse dovranno coprire anche il trattamento accessorio ed integrare i fondi anche in deroga al limite previsto dall'art. 23 comma 2 del D.Lgs 75/2017.

### **Le facoltà di assunzione per l'art. 20:**

Per dare attuazione alle procedure speciali, le Amministrazioni possono utilizzare anche le risorse finanziarie previste dal rispettivo regime delle assunzioni per il triennio 2018 – 2020 al netto di quelle da destinare alle assunzioni a tempo indeterminato mediante reclutamento ordinario a garanzia dell'adeguato accesso dall'esterno. Sulle medesime risorse possono essere programmate anche le procedure di reclutamento speciale a regime e, per il 2018, anche quelle previste dal D.L. 101/2013 art.4 comma 6.

Il diritto di precedenza all'assunzione a tempo indeterminato di coloro che sono stati assunti a T.D. ai sensi dell'art. 16 L. 56/87 non grava sul limite massimo del 50% del reclutamento speciale ma sulle risorse per il reclutamento ordinario.

Per gli enti di ricerca rimane la disciplina specifica prevista dal D.L. 218/2016.

I Comuni che per il quinquennio 2012-2016 non hanno rispettato i vincoli di finanza pubblica non possono applicare le procedure dell'art. 20.

Le Regioni a statuto speciale possono applicare il comma 1 dell'art. 20 elevando i limiti finanziari previsti per le assunzioni a T.D. anche mediante l'utilizzo di risorse individuate con leggi regionali. I predetti enti possono prorogare i rapporti di lavoro a T.D. fino al 31 dicembre 2018, nei limiti delle risorse previste.

### **Divieti e Proroghe**

Fino al termine delle procedure speciali, le Amministrazioni non possono instaurare, per le medesime professionalità, ulteriori rapporti di lavoro flessibile. Nelle more della conclusione delle procedure speciali, le amministrazioni possono prorogare, esclusivamente con chi vi partecipa, i corrispondenti rapporti di lavoro flessibile, anche oltre il limite dei 36 mesi.

Per la continuità dei servizi suddetti i contratti, supportati da risorse e fabbisogni, possono essere prorogati anche prima di iniziare le procedure.

Il divieto non opera nel caso in cui le amministrazioni mantengono le risorse disponibili anche per sopperire ad esigenze sostitutive di personale assente con diritto di conservazione del posto.

Dal primo gennaio 2018 entra in vigore il divieto di stipulare nuovi contratti di collaborazione coordinata e continuativa. Resteranno in vigore fino a naturale scadenza quelli sottoscritti antecedentemente.

### **Alcune specificità**

#### **Enti Pubblici di Ricerca:**

- per le assunzioni e la definizione del piano dei fabbisogni, si applica la disciplina del D.Lgs. 218/2016
- il requisito dei tre anni di lavoro negli ultimi 8 può essere conseguito anche con attività svolta presso diversi enti
- il lavoro flessibile di cui all'art. 20 comma 2 può ricomprendere i contratti di collaborazione coordinata e continuativa e i contratti degli assegnisti di ricerca
- non si applica, nel rispetto dei vincoli finanziari, il divieto di instaurare nuovi rapporti di lavoro flessibile

#### **Enti del SSN:**

- al personale medico, tecnico-professionale e infermieristico del Servizio Sanitario Nazionale continuano ad applicarsi le disposizioni dell'art. 1 comma 543 della

Legge 208/2015 la cui efficacia è prorogata al 31 dicembre 2018 per l'indizione delle procedure e al 31 dicembre 2019 per la loro conclusione. La stipula di nuovi contratti di lavoro flessibile è prorogata al 31 ottobre 2018.

- solo per il personale tecnico-professionale e infermieristico è consentito anche il ricorso alle procedure dell'art. 20. Per gli stessi profili è inclusa anche la qualifica dirigenziale.
- per lo stesso personale il requisito dei tre anni negli ultimi otto può essere conseguito presso diverse amministrazioni del SSN.

### **Enti riorganizzati:**

Per coloro che hanno prestato attività lavorativa presso enti interessati da processi di riordino, soppressione o trasformazione, ai fini del possesso del requisito dei 3 anni negli ultimi 8 di cui all'art. 20, si considera anche il periodo maturato presso l'amministrazione di provenienza che andrà sommato a quello svolto anche in via non continuativa presso la stessa amministrazione.

### **Lavoratori Socialmente Utili**

L'art. 20 comma 14 è finalizzato a favorire il superamento delle situazioni di precarietà nell'utilizzazione di lavoratori socialmente utili e di pubblica utilità.

La norma interviene:

- posticipando al 31 dic. 2020 il termine finale del 31 dic. 2018 entro il quale è possibile definire i processi di assunzione a tempo indeterminato dei soggetti interessati;
- ampliando il bacino delle risorse utilizzabili anche con le risorse derivanti da leggi regionali e dallo Stato
- prevedendo la possibilità di prorogare i contratti a T.D. fino al 31 dicembre 2018

### **RECLUTAMENTO SPECIALE A REGIME**

Le procedure, di cui all'art. 35, comma 3-bis, del D.Lgs. 165/2001, si svolgono tramite concorso pubblico, a valere sul limite massimo del 50% delle facoltà ordinarie di assunzione:

- a) con riserva dei posti, massimo 40% di quelli banditi, per coloro che hanno un rapporto di lavoro a tempo determinato e che, alla data del bando, hanno maturato almeno tre anni di servizio alle dipendenze dell'amministrazione che bandisce.
- b) per titoli ed esami, con apposito punteggio per l'esperienza professionale maturata, per il personale di cui alla lettera a) e di coloro che, alla data di emanazione del bando, hanno maturato almeno tre anni di lavoro flessibile nell'amministrazione che emana il bando.

Per "lavoro flessibile" si intendono tutte le tipologie previste dall'art. 36, comma 2, e dall'art. 7, comma 6 del D.Lgs. 165/2001, compresi i contratti di somministrazione di lavoro.

### **GLI INCARICHI DI COLLABORAZIONE NEL SETTORE PUBBLICO**

Stante il divieto, per le Amministrazioni pubbliche, di stipulare nuovi contratti di collaborazione coordinata e continuativa dal 1 gennaio 2018, i contratti posti in essere in

violazione del divieto, sono nulli e determinano responsabilità erariale e ai dirigenti responsabili non può essere erogata la retribuzione di risultato.

Le Amministrazioni pubbliche, per specifiche esigenze cui non possono far fronte con personale in servizio, possono conferire esclusivamente incarichi individuali, con contratto di lavoro autonomo, ad esperti di particolare e comprovata specializzazione.

## **IRCCS e IZS**

Al fine di garantire la continuità dell'attività di ricerca il personale degli IRCCS e IZS gode di una specifica disciplina (art. 1 comma 410 della legge 232/2016).

Tali Istituti possono continuare quindi ad avvalersi del personale addetto alla ricerca, sia con qualifica di ricercatore, sia con qualifiche afferenti alle professionalità della ricerca, assunto con contratti flessibili alla data del 31 dicembre 2016. Per gli stessi istituti la possibilità di stipulare di nuovi contratti di lavoro flessibile è prorogata al 31 ottobre 2018 (art.1 comma 542 L. 208/2015)