CIRCOLARE N. 5/2013

Presidenza del Consiglio dei Ministri
DFP 0053485 P-4.17.1.7.1
del 21/11/2013

8544261

Presidenza del Consiglio dei Ministri
DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA
UORCC.PA
Servizio per l'organizzazione degli uffici ed i fabbisogni del personale delle pubbliche amministrazioni, la programmazione delle assunzioni, il reclutamento, la mobilità e la valutazione

CORTE DEI CONTI

0034440-28/11/2013-SCCLA-PCGEPRE-A

e amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165

Oggetto: Indirizzi volti a favorire il superamento del precariato. Reclutamento speciale per il personale in possesso dei requisiti normativi. Proroghe dei contratti. Articolo 4 del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125, recante "*Disposizioni urgenti per il perseguimento di obiettivi di razionalizzazione nelle pubbliche amministrazioni*" e articolo 35 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

PREMESSA 2

1 CONTRATTO DOMINANTE: ASSUNZIONI CON RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO 4

2 ASSUNZIONE A TEMPO DETERMINATO UTILIZZANDO GRADUATORIE DI CONCORSI PUBBLICI A TEMPO INDETERMINATO 5

3 RECLUTAMENTO ORDINARIO E RECLUTAMENTO SPECIALE (TRANSITORIO E ORDINARIO) 7

3.1 UTILIZZO DELLE GRADUATORIE PER ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO 9
3.2 ASSUNZIONI DELLE CATEGORIE PROTETTE 10
3.3 L'AVVIO DEL RECLUTAMENTO SPECIALE È FACOLTATIVO E NON CONFIGURA UN DIRITTO SOGGETTIVO IN CAPO AGLI INTERESSATI. 11
3.4 PRINCIPIO DELL'ADEGUATO ACCESSO DALL'ESTERNO. QUALIFICHE E PROFILI PER I QUALI È RICHIESTO IL SOLO REQUISITO DELLA SCUOLA DELL'OBBLIGO 11
3.5 PROCEDURE DI MOBILITÀ. 11
3.6 VINCOLI IN MATERIA DI DOTAZIONI ORGANICHE E RISORSE PER ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO 12
3.7 LE PROCEDURE CONCORSUALI SPECIALI 12
3.8 CUMULABILITÀ DELLE RISORSE RELATIVE AL QUADRIENNIO E VIGENZA DELLE GRADUATORIE DELLE PROCEDURE SELETTIVE SPECIALI TRANSITORIE 13
3.9 NORMA SPECIALE PER REGIONI ED ENTI LOCALI 14
3.10 BANDI DI CONCORSO A TEMPO INDETERMINATO CON PRESTAZIONE LAVORATIVA A TEMPO PARZIALE. 14
3.11 RICHIAMO DELLA NORMATIVA PER LA PREVENZIONE E LA REPRESSIONE DELLA CORRUZIONE E DELL'ILLEGALITÀ NELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE 15

4 LE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE DESTINATARIE. LE CATEGORIE DI PERSONALE INTERESSATE 15

5 MONITORAGGIO VINCITORI E IDONEI DI GRADUATORIE E NUMERO DI LAVORATORI CON CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO IN POSSESSO DEI REQUISITI 18

6 LE LISTE REGIONALI 19

7 LE PROROGHE FINALIZZATE DEI RAPPORTI DI LAVORO 20

- QUADRO SINOTTICO A) DEFINIZIONI AI FINI E PER GLI EFFETTI DELLA PRESENTE CIRCOLARE: 23

- QUADRO SINOTTICO B1) RECLUTAMENTO ORDINARIO A TEMPO INDETERMINATO : A REGIME E PER LE AMMINISTRAZIONI CHE NEL QUADRIENNIO 2013-2016 NON SI AVVALGONO DELLE PROCEDURE DI RECLUTAMENTO SPECIALE (SIA DI QUELLE A REGIME CHE DI QUELLE TRANSITORIE) 24

- QUADRO SINOTTICO B2) RECLUTAMENTO A TEMPO INDETERMINATO: 1) RECLUTAMENTO ORDINARIO (MINIMO 50 PER CENTO DELLE RISORSE ASSUNZIONALI PREVISTE); 2) RECLUTAMENTO SPECIALE A REGIME (MASSIMO 50 PER CENTO DELLE RISORSE ASSUNZIONALI PREVISTE): A REGIME E PER LE AMMINISTRAZIONI CHE NEL QUADRIENNIO 2013-2016 NON SI AVVALGONO DELLE PROCEDURE DI RECLUTAMENTO SPECIALE TRANSITORIE 25

- QUADRO SINOTTICO B3) QUADRIENNIO 2013-2016 - RECLUTAMENTO A TEMPO INDETERMINATO PER LE AMMINISTRAZIONI CHE SI AVVALGONO DEL: 1) RECLUTAMENTO ORDINARIO (MINIMO 50 PER CENTO DELLE RISORSE ASSUNZIONALI PREVISTE); 2) RECLUTAMENTO SPECIALE TRANSITORIO (MASSIMO 50 PER CENTO DELLE RISORSE ASSUNZIONALI PREVISTE) 26

- QUADRO SINOTTICO B4) QUADRIENNIO 2013-2016 - RECLUTAMENTO A TEMPO INDETERMINATO PER LE AMMINISTRAZIONI CHE SI AVVALGONO DEL: 1) RECLUTAMENTO ORDINARIO (MINIMO 50 PER CENTO DELLE RISORSE ASSUNZIONALI PREVISTE); 2) RECLUTAMENTO SPECIALE A REGIME E TRANSITORIO (MASSIMO 50 PER CENTO DELLE RISORSE ASSUNZIONALI PREVISTE) 27

- QUADRO SINOTTICO C) AMBITO DI APPLICAZIONE DELL'ARTICOLO 4 DEL DECRETO LEGGE 31 AGOSTO 2013, N. 101, CONVERTITO, CON MODIFICAZIONI, DALLA LEGGE 30 OTTOBRE 2013, N. 125 28

- QUADRO SINOTTICO D) VINCOLI E PRINCIPI DELL'ARTICOLO 4 30

PREMESSA

Il decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125, recante "*Disposizioni urgenti per il perseguimento di obiettivi di razionalizzazione nelle pubbliche amministrazioni*" (da ora in poi decreto-legge) si colloca nell'ambito delle misure necessarie ed urgenti del Governo volte, tra l'altro, a dettare disposizioni in materia di pubblico impiego al fine di:

- razionalizzare ed ottimizzare i meccanismi assunzionali prevedendo:
  - una disciplina sui criteri di utilizzo delle graduatorie dei vincitori e degli idonei;
  - un sistema di reclutamento mediante concorsi unici;
- garantire gli *standard* operativi e i livelli di efficienza ed efficacia dell'attività svolta dalle amministrazioni pubbliche anche mediante la valorizzazione dell'esperienza professionale maturata con contratti a tempo determinato disciplinando una modalità di reclutamento speciale per i titolari di tali rapporti di lavoro che hanno maturato la prevista anzianità;
- favorire la mobilità del personale eccedentario.

Per facilità di esposizione la presente circolare utilizza espressioni sintetiche. Si rinvia, pertanto, all'allegato "Quadro sinottico A)" che fornisce le definizioni, ai fini e per gli effetti della presente circolare, della terminologia sintetica eventualmente adoperata.

Obiettivo della circolare è di dettare indirizzi applicativi univoci per un'applicazione uniforme e mirata della disciplina prevista dal decreto-legge in materia di superamento del fenomeno del precariato con un rapido richiamo, solo per esigenze di sistema, al quadro normativo generale in

materia di reclutamento e assunzioni. Con circolari successive saranno affrontate nel dettaglio le novità introdotte in materia dallo stesso decreto-legge.

Non è superfluo evidenziare che il tema del precariato è particolarmente emergente in quanto:

- determina situazioni incompatibili con i principi dell'articolo 97 della Costituzione che sono alla base dell'organizzazione e del corretto funzionamento delle amministrazioni pubbliche, ma anche con quelli dell'articolo 1 e 4 della Carta Costituzionale che il datore di lavoro pubblico, ancor più di quello privato, ha l'obbligo di rispettare;
- favorisce il proliferare di contenzioso che sempre più diffusamente vede le amministrazioni pubbliche soccombenti. La giurisprudenza lavoristica di questi anni sentenzia nei confronti delle amministrazioni pubbliche anche l'obbligo di conversione a tempo indeterminato del rapporto di lavoro a tempo determinato che ha superato i 36 mesi, con un'applicazione diretta dei principi che scaturiscono dall'ordinamento comunitario in materia. Tale obbligo di conversione, essendo statuito da sentenze immediatamente esecutive, altera ogni controllo sulla spesa pubblica. Tale controllo è, altresì, compromesso anche laddove i giudici del lavoro riconoscono la specialità del settore pubblico e non sentenziano per la conversione del rapporto di lavoro, condannando, nei casi di abuso nell'utilizzo dei contratti a tempo determinato, le amministrazioni pubbliche al risarcimento del danno;
- sono sempre più pressanti gli effetti delle procedure di infrazione avviate, in sede comunitaria, nei confronti dell'Italia per il fenomeno del precariato storico nella PA;
- si riflette sulla responsabilità amministrativa e dirigenziale, in caso di accertato utilizzo improprio del lavoro flessibile, atteso, tra l'altro, che le amministrazioni hanno l'obbligo di recuperare le somme pagate a tale titolo nei confronti dei dirigenti responsabili, qualora la violazione sia dovuta a dolo o colpa grave;
- si riflette, non da ultimo, sul piano sociale e sulla dignità dei lavoratori.

Il decreto-legge affronta il tema mediante la previsione, in alcuni commi dell'articolo 4, di procedure di reclutamento speciale dettate per un graduale superamento del precariato e per porre rimedio alle situazioni irregolari determinatesi a seguito del ricorso improprio ai contratti di lavoro flessibile per esigenze permanenti legate al fabbisogno ordinario. Pur non potendo fornire una piena soluzione del problema, attesa la difficile situazione della finanza pubblica e le conseguenti limitazioni in materia di assunzioni a tempo indeterminato da parte delle amministrazioni pubbliche, le previsioni normative forniscono, nei limiti previsti dalla normativa in materia di contenimento della spesa pubblica, efficaci strumenti d'intervento. Si raccomandono le amministrazioni di dare attuazione al decreto-legge nel rispetto dei principi di buona amministrazione e di non favorire infondate attese in capo ai destinatari delle disposizioni laddove non ricorrano margini per la loro assunzione a tempo indeterminato. In tal senso assume rilievo primario l'applicazione corretta della disciplina della "**proroga finalizzata**" dei contratti da esercitare a fronte di possibilità di stabilizzare i rapporti.

Tenuto conto, inoltre, che la relativa normativa del decreto-legge ha carattere transitorio ed eccezionale, si pone l'accento sulla necessità di orientare le future scelte occupazionali e la programmazione triennale dei fabbisogni, quale momento essenziale di pianificazione, verso la disciplina ordinaria del reclutamento e del regime assunzionale.

1 CONTRATTO DOMINANTE: ASSUNZIONI CON RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO.

Con una formulazione chiara ed inequivocabile, l'articolo 36, comma 1, del d.lgs. 165/2001 prevede che *"Per le esigenze connesse con il proprio fabbisogno ordinario le pubbliche amministrazioni assumono esclusivamente con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato seguendo le procedure di reclutamento previste dall'articolo 35."*

La natura prevalente del contratto di lavoro a tempo indeterminato è confermata dalla disciplina secondo cui il ricorso ai contratti di lavoro a tempo determinato, ed in generale alle forme contrattuali flessibili di assunzione e di impiego previste dal codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, è consentito "**esclusivamente**" per rispondere ad esigenze temporanee "**o**" eccezionali.

Con successiva circolare saranno dati indirizzi in materia di lavoro flessibile nella PA.

In questa sede si fa solo cenno ad alcune novità introdotte dal decreto-legge.

In particolare detto decreto, con la novella all'articolo 36, comma 2, del d.lgs. 165/2001, ovvero con l'inserimento della parola "esclusivamente" (*esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale*), ha rafforzato il principio secondo cui **la regola** nell'instaurazione dei rapporti di lavoro è il contratto a tempo indeterminato (contratto dominante).

Si precisa che la sostituzione della congiunzione "**e**", che era nel precedente testo, con la "**o**" non va intesa come tentativo di ampliare lo strumento del lavoro flessibile, ma piuttosto come correzione di una discrasia che presentava la precedente formulazione, discrasia che destava dubbi sulla possibilità di ricorrere al lavoro a termine per esigenze "sostitutive", in altre parole per quelle tipiche che giustificano il lavoro flessibile. Le esigenze "sostitutive" sono oggettivamente di tipo temporaneo ma non necessariamente di carattere eccezionale, giacché molto spesso prevedibili e programmabili.

Nella PA, in definitiva, non è consentito, sottoscrivere contratti privi di causale, neppure per durate limitate.

Le altre novelle del decreto-legge all'articolo 36 del d.lgs. 165/2001 hanno lo scopo di prevenire eventuali abusi che potrebbero essere compiuti **in tutti i settori**. I richiami contenuti nell'articolo rimarcano:

- il principio del contratto a tempo indeterminato come contratto dominante,
- il presupposto necessario delle esigenze esclusivamente temporanee o eccezionali (per combattere i contratti a-causali)
- il divieto di conversione dei rapporti di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato.

Sempre in un'ottica dissuasiva al ricorso improprio a contratti a tempo determinato, si sancisce la nullità dei contratti illegittimi e si rafforza la responsabilità in capo a chi li pone in essere prevedendo un'ipotesi di **responsabilità erariale** che serva da deterrente per tutte le amministrazioni. Viene rafforzato il regime delle responsabilità anche per l'utilizzo improprio dei contratti di collaborazione coordinata e continuativa estendendo la previsione di nullità dei contratti, la responsabilità erariale, la responsabilità dirigenziale ed il divieto di conversione in rapporti di lavoro a tempo indeterminato previsti dall'articolo 36.

La previsione di un'ipotesi "tipica" di danno erariale in capo ai responsabili della violazione determina per le amministrazioni l'obbligo di comunicare alla Corte dei conti le sentenze di condanna al risarcimento di danno per l'abuso di contratto a termine.
Le disposizioni di cui agli articoli 36 e 7, commi 6 e seguenti, del d.lgs n. 165 del 2001, come sopra illustrate, trovano diretta applicazione per tutte le amministrazioni pubbliche tenuto conto dell'articolo 117, comma secondo, lettera l),[1] della Costituzione.

Le assunzioni a tempo indeterminato si svolgono nel rispetto della disciplina ordinamentale prevista dall'articolo 35 del d.lgs n. 165 del 2001 e, per il quadriennio 2013-2016, della normativa speciale di cui al decreto-legge per le amministrazioni che intendono avvalersene.
Sul piano finanziario le assunzioni a tempo indeterminato sono consentite nell'ambito dei vincoli assunzionali previsti dalla legislazione vigente, previo esperimento delle procedure di cui all'articolo 34-*bis* del d.lgs n. 165 del 2001 e, per le amministrazioni centrali, previo espletamento della procedura di cui all'articolo 35, comma 4, dello stesso decreto legislativo (autorizzazione a bandire).

2 ASSUNZIONE A TEMPO DETERMINATO UTILIZZANDO GRADUATORIE DI CONCORSI PUBBLICI A TEMPO INDETERMINATO

Una novella molto importante che il decreto legge apporta all'articolo 36 del d.lgs. 165/2001, con efficacia diretta per tutte le amministrazioni, in conformità all'articolo 97 e all'articolo 117, comma secondo, lettera l) della Costituzione, è quella che alla fine del comma 2 introduce i seguenti periodi: "*Per prevenire fenomeni di precariato, le amministrazioni pubbliche, nel rispetto delle disposizioni del presente articolo, sottoscrivono contratti a tempo determinato con i vincitori e gli idonei delle proprie graduatorie vigenti per concorsi pubblici a tempo indeterminato. È consentita l'applicazione dell'articolo 3, comma 61, terzo periodo, della legge 24 dicembre 2003, n. 350, ferma restando la salvaguardia della posizione occupata nella graduatoria dai vincitori e dagli idonei per le assunzioni a tempo indeterminato.*".
Le amministrazioni che devono fare assunzioni a tempo determinato, ferme restando le esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale, piuttosto che indire procedure concorsuali a tempo determinato, devono attingere, nel rispetto, ovviamente, dell'ordine di posizione, alle loro graduatorie vigenti per concorsi pubblici a tempo indeterminato. La norma è immediatamente operativa ed efficace sulle graduatorie già in essere, anche se la previsione non era inserita nel bando di concorso. L'assunzione a tempo determinato di un soggetto collocato in una graduatoria per assunzioni a tempo indeterminato fa si che lo stesso, al ricorrere dei presupposti e delle condizioni necessarie previste dalla legge, possa poi essere assunto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato senza necessità di altre procedure.
In caso di mancanza di graduatorie proprie le amministrazioni possono attingere a graduatorie di altre amministrazioni mediante accordo. Si ricorda che l'art. 9 della legge 16 gennaio 2003, n. 3, sull'utilizzo di graduatorie di altre amministrazioni, rinviava ad un regolamento la definizione di modalità e i criteri con i quali le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, e gli enti pubblici non economici possono ricoprire i posti disponibili, nei limiti della propria dotazione organica, utilizzando gli idonei delle graduatorie di pubblici concorsi approvate da altre amministrazioni del medesimo comparto di contrattazione. Tuttavia con l'articolo 3, comma 61,

[1] l) Lo Stato ha legislazione esclusiva in materia di ordinamento civile.

della legge 24 dicembre 2003, n. 350, è stato previsto che, in attesa dell'emanazione del regolamento di cui all'articolo 9 della predetta legge 3/2003, le medesime amministrazioni pubbliche, nel rispetto delle limitazioni prescritte in materia di assunzioni, possono utilizzare le graduatorie di pubblici concorsi approvate da altre amministrazioni, previo accordo tra le amministrazioni interessate. La disposizione, per ragioni di contenimento della spesa, è applicabile per tutte le amministrazioni ed il previo accordo, che può concludersi anche dopo la pubblicazione della graduatoria, nasce dall'esigenza di condividere lo scorrimento della graduatoria da parte dell'amministrazione interessata con quella che ne è titolare che deve esprimere il proprio assenso. Deve trattarsi di graduatoria riguardante concorsi banditi per la copertura di posti inerenti allo stesso profilo e categoria professionale del soggetto da assumere. Sull'utilizzo di graduatorie di altre amministrazioni potrà risultare utile l'esito del monitoraggio delle stesse da parte del Dipartimento della funzione pubblica di cui sarà data pubblicità. Si ricorda, inoltre, l'articolo 19 del d.lgs. 14 marzo 2013, n. 33, in materia di obbligo di pubblicazione dei dati relativi ai bandi dei concorsi ed alle assunzioni eseguite.
La finalità dichiarata dalla norma introdotta dal decreto legge è quella di prevenire i fenomeni di precariato e, pertanto, le amministrazioni ne devono fare un corretto uso che non sia elusivo dei limiti alle assunzioni a tempo indeterminato. E' auspicabile, al riguardo, che si dotino di una specifica regolamentazione dello strumento improntata ai principi di trasparenza, imparzialità e buona amministrazione.
Il vincitore o l'idoneo sia che accetti di essere assunto a tempo determinato, eventualmente anche da altra amministrazione, sia che non accetti, trova salvaguardata, in ogni caso, la posizione occupata nella graduatoria per l'assunzione a tempo indeterminato[2].
Per completezza di quadro normativo si aggiunge, in merito al lavoro stagionale, che il lavoratore assunto a termine per lo svolgimento di attività stagionali ha diritto di precedenza, rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali. [3]
Inoltre, pur mancando una disposizione di natura transitoria nel decreto-legge, per ovvie ragioni di tutela delle posizioni dei vincitori di concorso a tempo determinato, le relative graduatorie vigenti possono essere utilizzate solo a favore di tali vincitori, rimanendo precluso lo scorrimento per gli idonei.
Resta fermo che le assunzioni a tempo determinato si svolgono, sotto l'aspetto ordinamentale, tenendo conto della disciplina di cui all'articolo 36 del d.lgs n. 165 del 2001 e sotto l'aspetto finanziario nei limiti di spesa dell'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, fatte salve le deroghe previste dalla legge. Si ricorda che il mancato rispetto dei limiti di cui al citato comma 28 costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale.

---

[2] Articolo 36, comma 2, ultimo periodo, del d.lgs. 165/2001.
[3] Articolo 36, comma 5-*bis*, del d.lgs. 165/2001 secondo cui "*Le disposizioni previste dall'articolo 5, commi 4-quater, 4-quinquies e 4-sexies del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368 si applicano esclusivamente al personale reclutato secondo le procedure di cui all'articolo 35, comma 1, lettera b), del presente decreto*". Si riportano i commi dell'articolo 5 del d.lgs. 368/2001 richiamati che rilevano per il lavoro stagionale:
"4-quinquies. Il lavoratore assunto a termine per lo svolgimento di attività stagionali ha diritto di precedenza, rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali.
4-sexies. Il diritto di precedenza di cui ai commi 4-quater e 4-quinquies può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro entro rispettivamente sei mesi e tre mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso e si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.".

3 RECLUTAMENTO ORDINARIO E RECLUTAMENTO SPECIALE (TRANSITORIO E ORDINARIO)

Il decreto legge interviene sulla disciplina del **reclutamento ordinario** a regime dettando:

- criteri sull'utilizzo delle graduatorie concorsuali vigenti, al fine di favorire le assunzioni di vincitori e idonei[4];
- una nuova disciplina, a decorrere dal 1° gennaio 2014, sui concorsi unici per razionalizzare e ridurre i costi delle procedure concorsuali[5]. Tale nuova procedura sarà efficace sulle procedure concorsuali da avviare a decorrere dalla predetta data. Sono fatte salve le procedure già bandite o che saranno bandite entro il 31 dicembre 2013 ove regolarmente autorizzate.
- la proroga, fino al 31 dicembre 2016, dell'efficacia delle graduatorie dei concorsi pubblici per assunzioni a tempo indeterminato, vigenti alla data del 1° settembre 2013, relative alle amministrazioni pubbliche soggette a limitazioni delle assunzioni.[6] L'articolo 1, comma 4, del decreto-legge 29 dicembre 2011, n. 216, convertito in legge, con modificazioni, dall'articolo 1, comma 1, della legge 24 febbraio 2012, n. 14, e successive modificazioni ed integrazioni, aveva prorogato, fino al 31 dicembre 2012, l'efficacia delle graduatorie dei concorsi pubblici per assunzioni a tempo indeterminato, relative alle amministrazioni pubbliche soggette a limitazioni delle assunzioni, approvate successivamente al 30 settembre 2003. Il termine di proroga delle predette graduatorie è stato spostato dapprima al 30 giugno 2013 dall'articolo 1, comma 388, della legge 24 dicembre 2012, n. 228 e, successivamente, al 31 dicembre 2013 dall'articolo 1, comma 1, lett. c), del dPCm 19 giugno 2013.
- norme per inserimento dei testimoni di giustizia (ossia dei soggetti che hanno subito o hanno assistito a reati commessi dalla criminalità organizzata, denunciando tali reati) in programmi di assunzione nelle pubbliche amministrazioni, anche se non più sottoposti ad un programma di protezione; [7]
- l'obbligo di assunzione anche in soprannumero delle categorie protette, nel limite della quota d'obbligo, anche in deroga ai divieti di nuove assunzioni previsti dalla legislazione vigente. I criteri di computo della quota di riserva rimangono quelli indicati dall'articolo 4

---

[4] Articolo 4, commi 3, 3-bis, 3-ter e 3-quater, del decreto-legge, secondo cui: "3. Per le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, gli enti pubblici non economici e gli enti di ricerca, l'autorizzazione all'avvio di nuove procedure concorsuali, ai sensi dell'articolo 35, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, è subordinata alla verifica:
a) dell'avvenuta immissione in servizio, nella stessa amministrazione, di tutti i vincitori collocati nelle proprie graduatorie vigenti di concorsi pubblici per assunzioni a tempo indeterminato per qualsiasi qualifica, salve comprovate non temporanee necessità organizzative adeguatamente motivate;
b) dell'assenza, nella stessa amministrazione, di idonei collocati nelle proprie graduatorie vigenti e approvate a partire dal 1° gennaio 2007, relative alle professionalità necessarie anche secondo un criterio di equivalenza.
3-bis. Per la copertura dei posti in organico, è comunque necessaria la previa attivazione della procedura prevista dall'articolo 33 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, in materia di trasferimento unilaterale del personale eccedentario.
3-ter. Resta ferma per i vincitori e gli idonei delle graduatorie di cui al comma 3 del presente articolo l'applicabilità dell'articolo 3, comma 61, terzo periodo, della legge 24 dicembre 2003, n. 350.
3-quater. L'assunzione dei vincitori e degli idonei, nelle procedure concorsuali già avviate dai soggetti di cui al comma 3 e non ancora concluse alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, è subordinata alla verifica del rispetto della condizione di cui alla lettera a) del medesimo comma."

[5] Articolo 4, commi 3-quinquies, 3-sexies e 3-septies, del decreto -egge.

[6] Articolo 4, comma 4, del decreto-legge.

[7] Articolo 7, commi 1 e 2, del decreto-legge.

della legge 12 marzo 1999, n. 68. Per i lavoratori delle categorie protette di cui all'articolo 1 della legge 68/1999, assunti a tempo determinato nel rispetto dell'articolo 7, comma 2, della medesima legge n. 68 del 1999, è previsto un diritto di prelazione per l'assunzione a tempo indeterminato ai sensi dell'articolo 5, commi 4-*quater* e 4-*sexies*, del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, e successive modificazioni, nei limiti della quota d'obbligo.[8]

Sulla disciplina sarà adottata una successiva circolare applicativa. Tuttavia qualche considerazione sarà svolta nei paragrafi che seguono.

Il decreto-legge interviene, poi, come noto, prevedendo procedure di **reclutamento speciale** transitorie volte al superamento del fenomeno del precariato ed alla riduzione dei contratti a tempo determinato. Tale reclutamento speciale è transitorio, perché consentito dal 1° settembre 2013 al 31 dicembre 2016, e vi si può ricorrere utilizzando una misura non superiore al 50 per cento delle risorse finanziarie disponibili, a normativa vigente, per assunzioni a tempo indeterminato.

In tema di reclutamento speciale, volto al superamento del precariato, era già intervenuta la legge di stabilità del 2013[9] che, a regime, aveva previsto le procedure di cui all'articolo 35, comma 3-*bis*, del d.lgs. 165/2001, procedure che non possono cumularsi con quelle transitorie introdotte dal decreto-legge, assorbendo cioè il 100 per cento delle risorse assunzionali utili, per evitare di compromettere il principio dell'adeguato accesso dall'esterno. In questo senso va interpretato il concetto di alternatività previsto dall'articolo 4, comma 6, terzultimo periodo. Tuttavia, nel limite massimo del 50% delle risorse destinate alle assunzioni nell'anno, nell'arco temporale del quadriennio, le procedure di reclutamento speciale a regime e quelle di reclutamento speciale transitorio possono combinarsi in modo complementare.
Oggetto della presente circolare è l'approfondimento del reclutamento speciale a regime e transitorio, proprio perché è quello volto al superamento del fenomeno del precariato, sottolineando, tuttavia, che tale reclutamento può essere avviato dalle amministrazioni **in via facoltativa** in ragione del loro fabbisogno.

Le amministrazioni che hanno le condizioni per operare reclutamento speciale ma non lo avviano non possono prorogare i rapporti di lavoro del personale a tempo determinato avvalendosi della disciplina prevista dall'articolo 4, comma 9, del decreto-legge. Tale disciplina è speciale e scaturisce dal percorso che il legislatore ha predisposto per il superamento del precariato. Non è consentito, pertanto, avvalersene al di fuori di tale percorso.
Altre forme di proroghe dei contratti a tempo determinato sono consentite solo se rientranti nel regime ordinario previsto dal d.lgs. 368/2001, ferma restando, in caso di abuso, la normativa prevista dall'articolo 36 del d.lgs n. 165 del 2001.

Ciò premesso, al fine di fornire una rappresentazione schematica della normativa in materia di reclutamento, che sia di ausilio alle amministrazioni per la predisposizione della loro programmazione del fabbisogno, sono allegate alla presente circolare i seguenti prospetti:

[8] Articolo 7, commi 6 e 7, del decreto-legge.
[9] Art. 1, comma 401, l. 24 dicembre 2012, n. 228.

QUADRO SINOTTICO B1) RECLUTAMENTO ORDINARIO A TEMPO INDETERMINATO : A REGIME E PER LE AMMINISTRAZIONI CHE NEL QUADRIENNIO 2013-2016 NON SI AVVALGONO DELLE PROCEDURE DI RECLUTAMENTO SPECIALE (SIA DI QUELLE A REGIME CHE DI QUELLE TRANSITORIE)

QUADRO SINOTTICO B2) RECLUTAMENTO A TEMPO INDETERMINATO: 1) RECLUTAMENTO ORDINARIO (MINIMO 50 PER CENTO DELLE RISORSE ASSUNZIONALI PREVISTE); 2) RECLUTAMENTO SPECIALE A REGIME (MASSIMO 50 PER CENTO DELLE RISORSE ASSUNZIONALI PREVISTE): A REGIME E PER LE AMMINISTRAZIONI CHE NEL QUADRIENNIO 2013-2016 NON SI AVVALGONO DELLE PROCEDURE DI RECLUTAMENTO SPECIALE TRANSITORIE

QUADRO SINOTTICO B3) QUADRIENNIO 2013-2016 - RECLUTAMENTO A TEMPO INDETERMINATO PER LE AMMINISTRAZIONI CHE SI AVVALGONO DEL: 1) RECLUTAMENTO ORDINARIO (MINIMO 50 PER CENTO DELLE RISORSE ASSUNZIONALI PREVISTE); 2) RECLUTAMENTO SPECIALE TRANSITORIO (MASSIMO 50 PER CENTO DELLE RISORSE ASSUNZIONALI PREVISTE

QUADRO SINOTTICO B4) QUADRIENNIO 2013-2016 - RECLUTAMENTO A TEMPO INDETERMINATO PER LE AMMINISTRAZIONI CHE SI AVVALGONO DEL: 1) RECLUTAMENTO ORDINARIO (MINIMO 50 PER CENTO DELLE RISORSE ASSUNZIONALI PREVISTE); 2) RECLUTAMENTO SPECIALE A REGIME E TRANSITORIO (MASSIMO 50 PER CENTO DELLE RISORSE ASSUNZIONALI PREVISTE)

Si ritiene utile richiamare alcuni concetti essenziali di cui le amministrazioni devono tenere conto.

3.1 Utilizzo delle graduatorie per assunzioni a tempo indeterminato

Nel quadriennio 2013-2016 l'ammontare delle risorse finanziarie da destinare allo scorrimento di graduatorie di vincitori ed idonei non potrà essere inferiore al 50 per cento di quelle utili secondo la normativa vigente in materia di assunzioni. Tali risorse potranno superare il valore del 50 per cento a decremento di quelle destinabili al reclutamento speciale.
L'assunzione dei vincitori, di qualunque qualifica, collocati nelle graduatorie delle medesime amministrazioni, è prioritaria rispetto all'assunzione degli idonei, salve comprovate non temporanee necessità organizzative adeguatamente motivate. L'assunzione di vincitori di graduatorie già approvate al 31 ottobre 2013 ha priorità rispetto allo scorrimento di graduatorie approvate in data successiva.
Sullo scorrimento delle graduatorie degli idonei, vigenti e approvate dal 1° gennaio 2007, c'è un vincolo, previsto dal legislatore, allo scorrimento delle stesse rispetto all'avvio di nuove procedure concorsuali. Sulle graduatorie vigenti ma anteriori alla predetta data il vincolo non è previsto e, quindi, la scelta dello scorrimento o dell'avvio di una nuova procedura concorsuale è rimessa alla discrezionalità dell'amministrazione.
Il fatto che la lettera b) del comma 3 dell'articolo 4 del d.l. 101/2013 richiami le "proprie graduatorie vigenti e approvate a partire dal 1° gennaio 2007" senza precisare, come invece fa la lettera a) della stessa disposizione che le graduatorie siano quelle "di concorsi pubblici", non è dirimente rispetto alla possibilità di scorrere graduatorie relative a progressioni verticali bandite sulla base della disciplina normativa previgente al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, ai fini dell'assunzione dei candidati idonei.

Una lettura sistematica impone il richiamo all'articolo 52, comma 1-*bis*, del d.lgs. 165/2001, così come modificato ed integrato dall'articolo 62 del d.lgs. 150/2009, secondo cui "*le progressioni fra le aree avvengono tramite concorso pubblico, ferma restando la possibilità per l'amministrazione di destinare al personale interno, in possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno, una riserva di posti comunque non superiore al 50 per cento di quelli messi a concorso*" nonché all'articolo 24 del d.lgs. 150/2009 che, al comma 1, prevede che "*Ai sensi dell'articolo 52, comma 1-bis, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come introdotto dall'articolo 62 del presente decreto, le amministrazioni pubbliche, a decorrere dal 1° gennaio 2010, coprono i posti disponibili nella dotazione organica attraverso concorsi pubblici, con riserva non superiore al cinquanta per cento a favore del personale interno, nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia di assunzioni*".
Dunque, resta fermo il principio che, per effetto del richiamato articolo 24, comma 1, del d.lgs. 150/2009, l'utilizzo delle graduatorie relative ai passaggi di area banditi anteriormente al 1° gennaio 2010, in applicazione della previgente disciplina normativa, è consentito al solo fine di assumere i candidati vincitori e non anche gli idonei della procedura selettiva.
Peraltro, per l'individuazione dell'ambito oggettivo di applicazione della norma del predetto comma 3, lettera b) può essere, altresì, indicativa la disposizione contenuta nel comma 4 dello stesso articolo 4 del d.l. 101/2013 che proroga "*l'efficacia delle graduatorie dei concorsi pubblici per assunzioni a tempo indeterminato*" **con evidente esclusione delle graduatorie relative a concorsi non pubblici**.
Restano fermi i seguenti principi:
- lo scorrimento delle graduatorie deve avvenire nel rispetto dell'ordine di posizione. In caso di utilizzo di graduatorie da parte di altre amministrazioni l'assunzione avviene previo consenso del vincitore o dell'idoneo e l'eventuale rinuncia dell'interessato non determina la decadenza dalla posizione in graduatoria per eventuali successivi utilizzi della stessa;
- le disposizioni speciali sul reclutamento previste per alcuni settori che risultano incompatibili con la normativa sopra illustrata.

3.2 Assunzioni delle categorie protette.

Le assunzioni delle categorie protette, nel limite della quota d'obbligo, non sono da computare nel budget assunzionale e vanno garantite sia in presenza di posti vacanti, sia in caso di soprannumerarietà, nel limite della predetta quota calcolata sulla base di computo di cui all'articolo 4 della legge 12 marzo 1999, n. 68.
I lavoratori delle categorie protette di cui all'articolo 1 della citata legge 68/1999, assunti a tempo determinato nel rispetto dell'articolo 7, comma 2, della medesima legge, possono essere assunti a tempo indeterminato, con diritto di precedenza, nel rispetto della quota d'obbligo, quando, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa amministrazione abbiano prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi, purché l'assunzione a tempo indeterminato sia effettuata dalla stessa amministrazione entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine. Il diritto di precedenza può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso e si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.
Le disposizioni sulle categorie protette trovano diretta applicazione per tutte le amministrazioni pubbliche tenuto conto dell'articolo 117, comma secondo, lettere l) ed m), della Costituzione.

3.3 L'avvio del reclutamento speciale è facoltativo e non configura un diritto soggettivo in capo agli interessati.

L'avvio del reclutamento speciale, come del resto l'avvio del reclutamento ordinario, è subordinato:

- alla disponibilità di posti in dotazione organica, fatto salvo quanto previsto per le categorie protette nel limite della quota d'obbligo,
- all'effettiva capacità assunzionale delle amministrazioni secondo il relativo regime, tenuto anche conto dei vincoli di spesa e delle situazioni di bilancio,
- all'effettivo fabbisogno.

Come già detto, perciò, l'avvio delle relative procedure è subordinato alla verifica delle condizioni di legge necessarie, in assenza delle quali scatta un impedimento, e alle valutazioni organizzative che ciascuna amministrazione può operare in autonomia.
E' senz'altro esclusa la configurabilità di un diritto soggettivo, in capo agli eventuali interessati, all'avvio del reclutamento speciale.
Resta fermo quanto già detto in merito al ricorso alle proroghe dei contratti, che verrà ulteriormente ribadito nel paragrafo dedicato alle proroghe.

3.4 Principio dell'adeguato accesso dall'esterno. Qualifiche e profili per i quali è richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo

Il ricorso alle procedure speciali di reclutamento non può prescindere dall'adeguato accesso dall'esterno. Pertanto le amministrazioni non possono destinare più del 50 per cento del loro budget assunzionale per il reclutamento speciale (sia per quello a regime, sia per quello transitorio previsto nel quadriennio, sia per entrambi complementarmente considerati ove avviati nel quadriennio).
Nel computo del budget assunzionale massimo del 50 per cento non si computano le assunzioni secondo le modalità dell'articolo 36, comma 5-*bis*, del d.lgs n. 165 del 2001, in quanto rientrano nella disciplina del reclutamento ordinario. Si fa riferimento ai lavoratori, reclutati ai sensi dell'articolo 16 della legge 56/1987, che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa amministrazione abbiano prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi. Tali lavoratori hanno diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dalla stessa amministrazione entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine.
Il diritto di precedenza può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso e si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

3.5 Procedure di mobilità.

Prima di avviare procedure di reclutamento, tanto ordinario, quanto speciale (sia a regime, sia transitorio) e prima delle assunzioni a tempo indeterminato, con esclusione delle procedure e delle assunzioni relative alle categorie protette, sono obbligatori gli adempimenti previsti dall'articolo 34-*bis* del d.lgs n. 165 del 2001.

Si richiama la deroga prevista dall'articolo 24, comma 4, del decreto-legge 12 settembre 2013, n. 104, convertito, con modificazioni, dalla legge 8 novembre 2013, n. 128 secondo cui "Gli enti pubblici di ricerca possono procedere al reclutamento per i profili di ricercatore e tecnologo, nei limiti delle facoltà assunzionali, senza il previo espletamento delle procedure di cui all'articolo 34-*bis* del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

Gli adempimenti previsti dall'articolo 30 dello stesso d.lgs n. 165 del 2001 sono obbligatori solo prima di avviare le procedure di reclutamento ordinario.

3.6 Vincoli in materia di dotazioni organiche e risorse per assunzioni a tempo indeterminato.

Le programmazioni del fabbisogno devono fondarsi sulle disponibilità di posti nella dotazione organica, tenuto conto anche delle cessazioni che avverranno, sulla base di una proiezione, nell'arco temporale programmato, e delle risorse finanziarie, ripartite come sopra illustrato tra procedure ordinarie e procedure speciali di reclutamento, calcolate in ragione del regime previsto per ciascuna amministrazione.
Rimangono fermi i divieti di assunzione previsti, in via sanzionatoria, dalle norme di settore a salvaguardia degli obiettivi di finanza pubblica.

3.7 Le procedure concorsuali speciali

Nello spirito di favorire politiche occupazionali razionali, volte al superamento del precariato e alla riduzione dei contratti di lavoro flessibile, l'articolo 35, comma, 3-*bis*, del d.lgs n. 165 del 2001 e l'articolo 4, commi 6 e seguenti, del decreto legge prevedono forme di reclutamento speciale finalizzate a valorizzare la professionalità acquisita da coloro che hanno maturato un'anzianità lavorativa nel settore pubblico.
Si ricorda che l'articolo 4, comma 6, ha recuperato, tra i destinatari, anche la platea di coloro che, pur avendo i requisiti previsti dalle leggi finanziarie 2007 e 2008, che sono intervenute in materia di lavoratori precari, non sono stati assunti a tempo indeterminato in ragione dell'insufficienza delle risorse finanziarie disponibili. Tali soggetti sono inserite nel percorso di reclutamento speciale previsto dal predetto comma 6.
Occorre richiamare le differenze tra le due diverse procedure speciali previste, fermo restando quanto già detto sui presupposti, sui limiti e sui vincoli che sono alla base dell'avvio delle procedure, elementi tutti desumibili dalla legge e dalla presente circolare, di cui gli allegati fanno parte integrante.

Articolo 35 - comma 3-*bis*, del d.lgs n. 165 del 2001.

Si tratta di procedure concorsuali pubbliche, riguardanti il reclutamento di qualifiche e profili diversi da quelli per i quali è richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo[10].
Il fatto che siano pubbliche rende chiaro che sono aperte a tutti coloro che sono in possesso dei requisiti previsti per l'accesso alla qualifica per cui il concorso viene bandito. I requisiti di accesso per la qualifica, compreso il titolo di studio, devono essere posseduti anche da coloro che hanno i requisiti previsti dalle lettere a) e b) del comma 3-*bis*.

[10] Per i lavoratori a tempo determinato, reclutati ai sensi dell'articolo 16 della legge 56/1987, si applica l'articolo 36, comma 5-*bis*, del d.lgs n. 165 del 2001.

Le amministrazioni redigono i bandi di concorso nel rispetto della normativa vigente.
E' un criterio di trasparenza ed imparzialità, nonché di buona amministrazione per evitare l'insorgere di contenzioso, che le amministrazioni redigano bandi secondo cui coloro che hanno maturato l'anzianità con contratti di lavoro a tempo determinato in una determinata qualifica partecipino ai concorsi per la medesima qualifica, ferma restando la necessità del possesso dei requisiti di accesso, compreso il titolo di studio, previsti dalla normativa in vigore.
Le procedure devono essere previste nella programmazione del fabbisogno ed autorizzate secondo la normativa vigente.
Per coloro che hanno i requisiti di cui alla lettera a) può essere prevista nel bando una riserva di posti non superiore al 40 per cento di quelli banditi. In tal caso il concorso è pubblico e per esami.
In alternativa alle procedure di cui alla lettera a), le amministrazioni possono indire procedure concorsuali pubbliche per titoli ed esami consentendo la partecipazione di coloro che hanno i requisiti di cui alla lettera b). Si applicano le disposizioni dettate dal decreto del Presidente della Repubblica del 9 maggio 1994, n. 487, in materia di concorsi pubblici per titoli ed esami, ove compatibili. Attraverso la valutazione dei titoli può essere dato diverso rilievo alla tipologia del contratto di lavoro e all'anzianità maturata.

Articolo 4, comma 6, del decreto-legge.

Si tratta di procedure selettive riservate, per titoli ed esami, riguardanti il reclutamento di qualifiche e profili diversi da quelli per i quali è richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo.
Coloro che vi partecipano, oltre a dover possedere i requisiti di anzianità indicati dal comma 6 dell'articolo 4, devono possedere i requisiti di accesso previsti per la qualifica per cui il bando di concorso è bandito.
Vale quanto sopra detto in merito alla partecipazione a concorsi relativi alla stessa qualifica per i quali gli interessati hanno maturato l'anzianità in rapporti di lavoro a tempo determinato.
Le procedure devono essere previste nella programmazione del fabbisogno ed autorizzate secondo la normativa in vigore.
Alle procedure selettive di cui all'articolo 4, comma 6, indette da un'amministrazione avente sede nel relativo territorio provinciale può partecipare il personale non dirigenziale delle province, in possesso dei requisiti previsti, anche se non dipendente dall'amministrazione che emana il bando.
Le procedure sono per titoli ed esami. Con la valutazione dei titoli le amministrazioni possono prevedere punteggi per graduare diversamente l'anzianità di servizio maturata. Si rinvia al decreto del Presidente della Repubblica del 9 maggio 1994, n. 487, ove compatibile. Attraverso la valutazione dei titoli può essere dato diverso rilievo all'anzianità maturata.

3.8 Cumulabilità delle risorse relative al quadriennio e vigenza delle graduatorie delle procedure selettive speciali transitorie

Le procedure selettive di cui all'articolo 4, comma 6, possono essere avviate solo a valere sulle risorse assunzionali relative agli anni 2013, 2014, 2015 e 2016, anche complessivamente considerate. Resta fermo il vincolo di non superare per ciascun anno la misura del 50 per cento.
Sul concetto di alternatività di queste procedure, rispetto a quelle di cui all'articolo 35, comma 3-bis, d.lgs n. 165 del 2001, è stato chiarito che tale alternatività si pone rispetto all'esigenza di salvaguardare l'adeguato accesso dall'esterno e conseguentemente le due modalità di reclutamento speciale, nell'ambito del limite massimo del 50 per cento delle risorse previste per ciascun anno, sono tra loro complementari.

Le graduatorie definite in esito alle medesime procedure sono utilizzabili per assunzioni nel quadriennio 2013-2016 a valere sulle predette risorse. Le relative procedure devono tutte essere concluse in tempo utile per consentire l'assunzione dei vincitori ed eventualmente degli idonei, nel rispetto dei vincoli previsti, entro il 31 dicembre 2016: anche l'assunzione di eventuali idonei di queste graduatorie deve svolgersi nel rispetto dei limiti temporali e dei vincoli previsti per garantire l'adeguato accesso dall'esterno.

3.9 Norma speciale per regioni ed enti locali

In sede di conversione del decreto-legge è stato introdotto, all'articolo 4, il comma 6-*quater*, secondo cui *"Per gli anni 2013, 2014, 2015 e 2016, le regioni e i comuni che hanno proceduto, ai sensi dell'articolo 1, comma 560, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, a indire procedure selettive pubbliche per titoli ed esami possono, in via prioritaria rispetto al reclutamento speciale di cui al comma 6 del presente articolo e in relazione al proprio effettivo fabbisogno e alle risorse finanziarie disponibili, fermo restando il rispetto delle regole del patto di stabilità interno e nel rispetto dei vincoli normativi assunzionali e in materia di contenimento della spesa complessiva di personale, procedere all'assunzione a tempo indeterminato, a domanda, del personale non dirigenziale assunto con contratto di lavoro a tempo determinato, sottoscritto a conclusione delle procedure selettive precedentemente indicate, che abbia maturato, alla data di entrata in vigore del presente decreto, almeno tre anni di servizio alle loro dipendenze negli ultimi cinque anni. Nelle more delle procedure di cui al presente comma, le regioni e i comuni possono prorogare, nel rispetto dei limiti massimi della spesa annua sostenuta per le stesse finalità, previsti dall'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e successive modificazioni, i contratti di lavoro a tempo determinato di cui al periodo precedente fino alla conclusione delle procedure stesse e comunque non oltre il 31 dicembre 2016."*

Tali categorie di personale avrebbero, secondo la formulazione della legge, una sorta di priorità all'assunzione a tempo indeterminato rispetto ai destinatari delle procedure di reclutamento speciale transitorio. Le amministrazioni interessate definiranno preventivamente criteri trasparenti per garantire una corretta attuazione della disposizione. A garanzia dell'adeguato accesso dall'esterno, anche per tale personale l'assunzione a tempo indeterminato è consentita nel limite del 50 per cento delle risorse assunzionali destinabili al reclutamento speciale transitorio nel quadriennio.

L'assunzione dovrà essere programmata nel rispetto dei principi di imparzialità e trasparenza.

3.10 Bandi di concorso a tempo indeterminato con prestazione lavorativa a tempo parziale.

Per meglio realizzare le finalità di superamento del precariato e di riduzione dei contratti di lavoro a tempo determinato, nel reclutamento speciale sono di norma adottati bandi per assunzioni a tempo indeterminato con contratti di lavoro a tempo parziale, salvo diversa motivazione, tenuto conto dell'effettivo fabbisogno di personale e delle risorse finanziarie dedicate e disponibili secondo la normativa vigente. Attesa la finalità espressa dal legislatore di superamento del precariato, i bandi a cui si fa riferimento sono sia quelli del reclutamento speciale *ex* articolo 35, comma 3-*bis*, del d.lgs. 165/2001, sia quelli *ex* articolo 4, comma 6.

I bandi dovranno indicare la percentuale di prestazione lavorativa prevista per l'assunzione a tempo indeterminato rispettando, comunque, il valore minimo di *part-time* previsto dai contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto.

Si ricorda che sono subordinate alla stessa normativa prevista per le assunzioni anche gli incrementi di *part-time* concernenti il personale che è stato assunto con tale tipologia di contratto. Infatti, l'art. 3, comma 101, della legge 244/2008 prescrive che "*Per il personale assunto con contratto di lavoro a tempo parziale la trasformazione del rapporto a tempo pieno può avvenire nel rispetto delle modalità e dei limiti previsti dalle disposizioni vigenti in materia di assunzioni. In caso di assunzione di personale a tempo pieno è data precedenza alla trasformazione del rapporto di lavoro per i dipendenti assunti a tempo parziale che ne abbiano fatto richiesta.*"

3.11 Richiamo della normativa per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione.

Dal combinato disposto dell'articolo 1, commi 15 e 16, della legge 6 novembre 2012, n. 190, deriva che le pubbliche amministrazioni devono assicurare, in materia di concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale, la trasparenza dell'attività amministrativa, che costituisce livello essenziale delle prestazioni concernenti i diritti sociali e civili ai sensi dell'articolo 117, secondo comma, lettera m), della Costituzione. Tale trasparenza è assicurata mediante la pubblicazione, nei siti *web* istituzionali delle pubbliche amministrazioni, delle informazioni relative alle procedure avviate, secondo criteri di facile accessibilità, completezza e semplicità di consultazione, nel rispetto delle disposizioni in materia di protezione dei dati personali.

4 LE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE DESTINATARIE. LE CATEGORIE DI PERSONALE INTERESSATE

Sul fronte delle amministrazioni pubbliche destinatarie dell'articolo 4, nonché delle altre novità sopra trattate, occorre operare delle distinzioni in relazione alle materie ed agli istituti disciplinati.

In alcuni casi l'applicazione è diretta per tutte le amministrazioni pubbliche, in altri casi lo è solo per le amministrazioni centrali. Il diverso impatto delle disposizioni si desume essenzialmente dall'articolo 117 della Costituzione.

Altro aspetto da considerare è l'ambito oggettivo di applicazione per cui rileva e prevale la normativa speciale di alcuni settori o comparti della PA.

Si fornisce, in allegato alla presente circolare, il "Quadro sinottico C)" che evidenzia sinteticamente l'impatto soggettivo ed oggettivo di alcune disposizioni dell'articolo 4, nonché di quelle del decreto-legge sopra richiamate.

In ogni caso è opportuno precisare quanto segue.

In linea generale, l'articolo 12-*bis* del decreto-legge prevede che "*Le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano adeguano il proprio ordinamento alle disposizioni di principio desumibili dal presente decreto ai sensi dell'articolo 117, terzo comma, della Costituzione, dei rispettivi statuti speciali e delle relative norme di attuazione. Sono fatte salve, altresì, le potestà attribuite alle regioni a statuto speciale ed alle province autonome di Trento e di Bolzano dai rispettivi statuti speciali e dalle relative norme di attuazione, nonchè ai sensi degli articoli 2 e 10 della legge costituzionale 18 ottobre 2001, n. 3.*"

L'articolo 4, comma 10, stabilisce che "*Le regioni, le province autonome e gli enti locali, tenuto conto del loro fabbisogno, attuano i commi 6, 7, 8 e 9 nel rispetto dei principi e dei vincoli ivi previsti*

e tenuto conto dei criteri definiti con il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri di cui al comma 5."
Su questo punto il "Quadro sinottico D)" evidenzia gli aspetti di principio ed i vincoli desumibili dai commi sopra richiamati, mentre sul previsto decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, di cui al comma 5, dell'articolo 4, si dirà più avanti.
Per gli enti del Servizio sanitario nazionale è prevista l'adozione di un decreto del Presidente del Consiglio dei ministri[11], tenuto conto dei vincoli assunzionali previsti dalla normativa vigente, che dia attuazione:

- alle procedure di reclutamento speciale transitorie, anche mediante bandi per assunzioni a tempo indeterminato con contratti di lavoro a tempo parziale;
- al ricorso alle liste regionali previste per i lavoratori di cui all'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 28 febbraio 2000, n. 81, e di cui all'articolo 3, comma 1, del decreto legislativo 7 agosto 1997, n. 280;
- alle proroghe dei contratti, nelle more dello svolgimento delle procedure concorsuali;

Il dPCm riguarderà le professionalità del Servizio sanitario nazionale. Saranno previste specifiche disposizioni *"per il personale dedicato alla ricerca in sanità, finalizzate anche all'individuazione, quali requisiti per l'accesso ai concorsi, dei titoli di studio di laurea e post laurea in possesso del personale precario nonche' per il personale medico in servizio presso il pronto soccorso delle aziende sanitarie locali, con almeno cinque anni di prestazione continuativa, ancorche' non in possesso della specializzazione in medicina e chirurgia d'accettazione e d'urgenza. Resta comunque salvo quanto previsto dall'articolo 10, comma 4-ter, del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368 ."* (articolo 4, comma 10).

In merito alle categorie di personale interessate al reclutamento, ordinario e speciale, si rimarca l'esclusione del comparto scuola e di quello delle istituzioni di alta formazione e specializzazione artistica e musicale per i quali trova applicazione la disciplina specifica di settore.

Come criterio generale, occorre porre l'accento sul carattere speciale della normativa dell'articolo 4, commi 6, 7, 8 e 9 che non consente un'interpretazione estensiva della stessa ed anzi, dati i riflessi che determina sui principi generali che regolano l'organizzazione delle amministrazioni pubbliche, la sua portata è definita da un'interpretazione il più possibile rigorosa.

In merito al reclutamento speciale, tanto a regime quanto transitorio, si precisa quanto segue.
La tipologia di rapporto di lavoro su cui calcolare la durata dei tre anni o comunque l'anzianità utile prevista, secondo i criteri dell'articolo 35, comma 3-*bis*, lettera a)[12], del d.lgs n. 165 del 2001 e dall'articolo 4, comma 6[13], del decreto-legge, è il contratto di lavoro a tempo determinato, di cui al d.lgs. 6 settembre 2001, n. 368, caratterizzato dal vincolo della subordinazione.

---

[11] dPCm da adottare entro tre mesi dalla data di entrata in vigore del decreto-legge, su proposta del Ministro della salute, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e con il Ministro per la pubblica amministrazione, di intesa con la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano

[12] Concorso pubblico con riserva dei posti, nel limite massimo del 40 per cento di quelli banditi, a favore dei titolari di rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato che, alla data di pubblicazione dei bandi, hanno maturato almeno tre anni di servizio alle dipendenze dell'amministrazione che emana il bando.

[13] Avvio di procedure di reclutamento mediante concorso, per titoli ed esami, riservato a coloro che:
1) sono in possesso dei requisiti di cui all'articolo 1, commi 519 e 558, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e all'articolo 3, comma 90, della legge 24 dicembre 2007, n. 244;

Da tale elemento si deduce l'esclusione, dalla platea dei destinatari delle procedure di reclutamento speciale transitorio e a regime (ex articolo 35, comma 3-*bis*, lettera a), del d.lgs n. 165 del 2001), del personale in regime di diritto pubblico attesa l'inapplicabilità al suddetto personale del regime normativo previsto per il settore privato e quindi del citato d.lgs. 368/2001, nonché in considerazione del fatto che il reclutamento ordinario di tale personale trova disciplina in disposizioni speciali inserite in un sistema complesso che risponde ad esigenze organizzative, di tipo gestionale e funzionale e a percorsi specifici di sviluppo di carriera.
In merito al personale in regime di diritto pubblico, si ricorda, tuttavia, la normativa speciale che il decreto-legge prevede per il personale volontario del Corpo nazionale dei vigili del fuoco. L'articolo 8, infatti prevede un potenziamento della dotazione organica del Corpo, con un incremento di 1.000 unità, mediante la corrispondente riduzione degli stanziamenti di spesa per la retribuzione del relativo personale volontario. Per la copertura dei posti portati in aumento nella qualifica di vigile del fuoco è autorizzata l'assunzione di un corrispondente numero di unità mediante il ricorso, in parti uguali, alle graduatorie di cui all'articolo 4-*ter* del decreto-legge 20 giugno 2012, n. 79, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 131, approvate dal 1° gennaio 2008, attingendo a tali graduatorie fino al loro esaurimento prima di procedere all'indizione di un nuovo concorso. Si tratta di: a) una graduatoria relativa a precedente concorso riservato ai volontari e di b) una graduatoria relativa ad un concorso pubblico. La ripartizione delle assunzioni in parti uguali si fonda sul principio dell'adeguato accesso dall'esterno.

Le procedure di reclutamento speciale (transitorio e a regime) non si applicano al personale dirigenziale assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato[14] in virtù di disposizioni speciali che tengono conto della specifica ed elevata professionalità di tali soggetti e di un contingente limitato di posti. Non si rinvengono in questo caso i presupposti di un utilizzo improprio del tempo determinato in quanto i rapporti di lavoro si svolgono nel rispetto della normativa di riferimento senza determinare aspettative in capo agli interessati.

Non si può considerare utile, ai fini della maturazione del requisito richiesto per partecipare alle procedure di reclutamento speciale **transitorie**, l'anzianità maturata con contratti di lavoro a tempo determinato negli uffici di diretta collaborazione, come espressamente previsto dal decreto-legge.

Altra precisazione necessaria è quella che riguarda la tipologia di rapporto utile per maturare l'anzianità necessaria per partecipare alle procedure di reclutamento speciale a regime previsto dall'articolo 35, comma 3-*bis*, lettera b)[15]. Per questa fattispecie vale tanto il contratto a tempo determinato, quanto la collaborazione coordinata e continuativa.

---

2) coloro che alla data del 30 ottobre 2013 hanno maturato, negli ultimi cinque anni (ovvero nell'arco temporale che va dal 30 ottobre 2008 al 30 ottobre 2013), almeno tre anni di servizio con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato alle dipendenze dell'amministrazione che emana il bando, con esclusione, in ogni caso, dei servizi prestati presso uffici di diretta collaborazione degli organi politici.

[14] Si fa riferimento agli incarichi dirigenziali conferiti ai sensi dell'articolo 19, comma 6, del d.lgs n. 165 del 2001 o sulla base di normative simili previste da normativa di settore.

[15] Procedure di reclutamento mediante concorso pubblico per titoli ed esami, finalizzati a valorizzare, con apposito punteggio, l'esperienza professionale maturata dal personale di cui alla lettera a) del comma 3-*bis*, articolo 35, d.lgs n. 165 del 2001, e di coloro che, alla data di emanazione del bando, hanno maturato almeno tre anni di contratto di collaborazione coordinata e continuativa nell'amministrazione che emana il bando.

In merito si chiarisce che, in assenza di una specifica esclusione del personale in servizio presso gli uffici di diretta collaborazione, l'anzianità lavorativa prevista per partecipare alle procedure dell'articolo 35, comma 3-*bis*, lettere a) e b), del d.lgs n. 165 del 2001 può essere maturata anche in virtù di rapporti [a tempo determinato- lettera a) e b) - o di collaborazione coordinata e continuativa - solo lettera b)] svolti presso i predetti uffici.
In nessun tipo di reclutamento speciale si può prescindere da un rapporto di lavoro diretto tra PA e soggetto interessato. Pertanto non possono essere considerati, ai fini del predetto reclutamento, i rapporti di lavoro relativi al personale proveniente dalla gestione di appalti o di processi di esternalizzazione della P.A. Gli eventuali processi di internalizzazione devono essere ordinati al rigoroso rispetto delle procedure di reclutamento ordinario.

5 MONITORAGGIO VINCITORI E IDONEI DI GRADUATORIE E NUMERO DI LAVORATORI CON CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO IN POSSESSO DEI REQUISITI

Al fine di individuare quantitativamente, tenuto anche conto dei profili professionali di riferimento:

- i vincitori e gli idonei collocati in graduatorie concorsuali vigenti per assunzioni a tempo indeterminato;
- coloro che, in virtù di contratti di lavoro a tempo determinato, hanno maturato i requisiti di anzianita' previsti dai commi 6 e 8 dell'articolo 4;

ed acquisire così dati utili per definire, anche per il futuro, una migliore strategia operativa di razionalizzazione del reclutamento nelle amministrazioni pubbliche, l'articolo 4, comma 5, prevede che la Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica avvia, entro il 30 settembre 2013, apposito monitoraggio telematico con obbligo, per le pubbliche amministrazioni che intendono avvalersi delle procedure previste dai citati commi 6 e 8, di fornire le informazioni richieste. I dati ottenuti a seguito del monitoraggio telematico sono resi accessibili in un'apposita sezione del sito internet del Dipartimento della funzione pubblica.
L'applicazione telematica per l'acquisizione dei dati del prescritto monitoraggio è stata già avviata ed è in via di conclusione la fase di sviluppo.
Lo stesso comma 5, dell'articolo 4, stabilisce che *"Al fine di ridurre presso le medesime pubbliche amministrazioni l'utilizzo dei contratti di lavoro a tempo determinato, favorire l'avvio di nuove procedure concorsuali e l'assunzione di coloro che sono collocati in posizione utile in graduatorie vigenti per concorsi a tempo indeterminato, in coerenza con il fabbisogno di personale delle pubbliche amministrazioni e dei principi costituzionali sull'adeguato accesso dall'esterno, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, da adottare entro il 30 marzo 2014, nel rispetto della disciplina prevista dal presente articolo, sono definiti, per il perseguimento delle predette finalita', criteri di razionale distribuzione delle risorse finanziarie connesse con le facolta' assunzionali delle pubbliche amministrazioni."*
Poiché il predetto decreto potrà fornire criteri generali per una migliore attuazione della normativa illustrata nella presente circolare, senza tuttavia modificare il quadro normativo di

riferimento, si ritiene che le amministrazioni pubbliche possano già procedere a porre in essere le azioni necessarie per attuare la relativa disciplina anche nelle more dell'adozione del decreto sopra citato.

6 LE LISTE REGIONALI

L'articolo 4, comma 8, prevede una normativa dedicata per i lavoratori di cui all'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 28 febbraio 2000, n. 81[16], e di cui all'articolo 3, comma 1, del decreto legislativo 7 agosto 1997, n. 280[17]. Nel predetto elenco vengono inseriti i lavoratori individuati dalle predette leggi, **prescindendo dalla natura del rapporto che hanno in essere alla data del 1° settembre 2013 presso le amministrazioni pubbliche che li utilizzano.** In sostanza per tali soggetti il reclutamento speciale transitorio, nel rispetto dei presupposti di legge, è applicabile sia se sono ancora LSU o LPU, sia se, nel corso degli anni, hanno stipulato un rapporto di lavoro con l'amministrazione. Ne consegue che per tali soggetti l'anzianità richiesta dal comma 6 si riferisce all'utilizzo, con qualunque tipologia di rapporto presso l'amministrazione pubblica.
Al fine di favorire l'assunzione a tempo indeterminato dei predetti lavoratori le regioni predispongono un elenco regionale secondo criteri che contemperano l'anzianità anagrafica, l'anzianità di servizio e i carichi familiari.
A decorrere dal 1° settembre 2013 e fino al 31 dicembre 2016, gli enti territoriali che hanno vuoti in organico relativamente alle qualifiche di cui all'articolo 16 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, e successive modificazioni, nel rispetto del loro fabbisogno e nell'ambito dei vincoli finanziari di cui al comma 6 dell'articolo 4, procedono, in deroga a quanto disposto dall'articolo 12, comma 4, del decreto legislativo 1° dicembre 1997, n. 468, all'assunzione a tempo indeterminato, anche con contratti di lavoro a tempo parziale, dei soggetti collocati nell'elenco regionale indirizzando una specifica richiesta alla Regione competente. Per queste categorie di lavoratori il limite di cui al comma 6 dell'articolo 4 va riferito solo ai vincoli assunzionali previsti dalla normativa vigente. L'assunzione di queste categorie di personale, infatti, è assimilabile a quella prevista per il reclutamento ordinario dall'articolo 36, comma 5-*bis*, del d.lgs n. 165 del 2001 di cui si è ripetutamente argomentato.
Per coloro che sono inseriti in tale lista e sono adibiti a mansioni relative a qualifiche superiori rispetto a quelle di cui all'articolo 16 della legge 28 febbraio 1987, n. 56 si applicano le procedure di reclutamento speciale transitorio previste dall'articolo 4, comma 6, nel rispetto dei limiti ivi previsti compreso quello del valore massimo del 50 per cento delle risorse finanziarie utilizzabili.
Lo spirito della norma è quello di consentire alle regioni, con propri interventi legislativi, di disciplinare l'utilizzo di tali liste per consentire la massima riduzione del bacino dei lavoratori iscritti. A tal fine la programmazione delle assunzioni può tenere conto delle facoltà assunzionali e dei posti disponibili in dotazione organica negli enti territoriali dell'ambito regionale che manifestano interesse all'assunzione a tempo indeterminato di tali lavoratori, privilegiando tale

[16] Si tratta dei soggetti impegnati in progetti di lavori socialmente utili e che abbiano effettivamente maturato dodici mesi di permanenza in tali attività nel periodo dal 1° gennaio 1998 al 31 dicembre 1999.
[17] Si tratta dei lavoratori addetti a lavori di pubblica utilità attivati nei settori dei servizi alla persona, della salvaguardia e della cura dell'ambiente e del territorio, dello sviluppo rurale e dell'acquacoltura, del recupero e della riqualificazione degli spazi urbani e dei beni culturali.

assunzione nell'ente utilizzatore e, in subordine, in caso di mancanza, in capo all'ente utilizzatore dei presupposti di legge previsti per poter procedere ad assunzioni a tempo indeterminato, anche presso altri enti territoriali che abbiano le condizioni necessarie. Le proroghe previste dall'articolo 9 possono essere disposte presso l'ente utilizzatore che ha le condizioni ordinamentali e finanziarie previste per le proroghe, oppure presso altro ente territoriale che è interessato alla stabilizzazione del rapporto. E' utile precisare che nel quadriennio medesimo, nel rispetto di quanto sopra illustrato, gli enti territoriali che procedono ad assunzioni di personale delle qualifiche di cui all'articolo 16 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, devono attingere all'elenco di cui al comma 8, dell'articolo 4.

7 LE PROROGHE FINALIZZATE DEI RAPPORTI DI LAVORO

Per completare la disamina delle disposizioni introdotte dall'articolo 4, che rilevano in materia di precariato, è necessario richiamare la disciplina del comma 9 sulla possibilità di "**proroga finalizzata**" dei contratti di lavoro a tempo determinato.

La proroga di tali rapporti di lavoro è consentita alle amministrazioni, fino al completamento delle procedure concorsuali e comunque **non oltre il 31 dicembre 2016**, al ricorrere dei seguenti presupposti:

- previsione nella programmazione del fabbisogno relativa al quadriennio dell'avvio di procedure concorsuali di reclutamento speciale (sia secondo la normativa a regime, sia secondo le procedure transitorie previste dal decreto-legge);
- rispetto dei vincoli finanziari previsti dalla normativa vigente in materia di controllo della spesa del personale e assunzioni a tempo determinato e dei divieti di assunzione che scaturiscono in via sanzionatoria (articolo 1, comma 557, della legge 296/2007 e articolo 76, comma 7, del d.l. 112/2008);
- rispetto dei limiti massimi della spesa annua per la stipula dei contratti a tempo determinato previsti dall'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, fatte salve le deroghe previste dalla legge;
- proroga nei confronti di coloro che alla data del 30 ottobre 2013 abbiano maturato almeno tre anni di servizio alle proprie dipendenze.;
- coerenza con il proprio effettivo fabbisogno, con le risorse finanziarie disponibili e con i posti in dotazione organica vacanti indicati nella programmazione triennale, anche alla luce delle cessazioni dal servizio che si prevede si verifichino nel corso del quadriennio.

Atteso il divieto di assunzioni in capo alle province previsto dall'articolo 16, comma 9, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, le province possono prorogare fino al 31 dicembre 2014 i contratti di lavoro a tempo determinato per le strette necessità connesse alle esigenze di continuità dei servizi e nel rispetto dei vincoli finanziari di cui all'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, del patto di stabilità interno e della vigente normativa di contenimento della spesa complessiva di personale. Infine, per le proroghe dei contratti di lavoro a tempo determinato del personale degli enti di ricerca possono essere, altresì, utilizzate, in deroga al comma 9 dell'articolo 4, le risorse di cui all'articolo 1, comma 188, della legge 23 dicembre 2005, n. 266, e successive modificazioni,

esclusivamente per il personale direttamente impiegato in specifici progetti di ricerca finanziati con le predette risorse e limitatamente alla durata dei progetti medesimi.

Sempre in materia di proroghe rileva l'articolo 4, comma 9-*bis*, secondo cui, "*Esclusivamente per le finalità e nel rispetto dei vincoli e dei termini di cui al comma 9 del presente articolo, i limiti previsti dall'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e successive modificazioni, possono essere derogati limitatamente alla proroga dei rapporti di lavoro a tempo determinato stipulati dalle regioni a statuto speciale, nonché' dagli enti territoriali compresi nel territorio delle stesse, a valere sulle risorse finanziarie aggiuntive appositamente individuate dalle medesime regioni attraverso misure di revisione e razionalizzazione della spesa certificate dagli organi di controllo interno.*"
Su questo punto è auspicabile che le leggi regionali, nel disciplinare la materia di cui alla presente circolare, individuino i piani di revisione e razionalizzazione della spesa che intendono realizzare.
Si ribadisce quanto già detto in merito alla proroga finalizzata dei contratti, ovvero che le amministrazioni possono ricorrervi solo nel rispetto delle condizioni e dei presupposti sopra illustrati.
Le proroghe disposte senza avviare il reclutamento speciale sono contrarie alle disposizioni previste dal decreto legge.
Per le amministrazioni che non hanno le condizioni finanziarie e i posti in pianta organica per avviare il reclutamento speciale previsto nel quadriennio la durata massima dei contratti a tempo determinato rientra nel regime ordinario del d.lgs. 368/2001 e anche i possibili spazi di proroga.
Il decreto-legge, con le modifiche apportate all'articolo 36 del d.lgs. 165/2001 ha, in materia di contratto di lavoro a tempo determinato, operato un primo intervento di armonizzazione previsto per il settore pubblico dall'articolo 1, commi 7 e 8, della legge 28 giugno 2012, n. 92. Il processo di armonizzazione, tuttavia, non si considera concluso.
In relazione a ciò si considerano applicabili le disposizioni previste dall'articolo 5, comma 4-*bis*, del dlg. 368/2001 in merito alla stipula di contratti collettivi a livello nazionale, territoriale o aziendale con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Le amministrazioni hanno la facoltà di valutare, in relazione al proprio fabbisogno e nel rispetto dei limiti finanziari in tema di lavoro flessibile, se continuare ad avvalersi, nelle more dell'esperimento delle procedure concorsuali di cui all'art. 35, comma 3-*bis*, del d.lgs. 165/2001, che non hanno carattere transitorio, per un periodo coerente con la durata delle suddette procedure, del personale interessato alle stesse.
La programmazione e l'avvio delle predette procedure concorsuali rappresenta un presupposto importante per supportare le ragioni di una possibile deroga in sede di negoziazione, nella cui sede medesima saranno opportunamente valutati gli interessi rappresentati dalle parti, con particolare riferimento alla necessaria tutela del lavoratore, per evitare il rischio di precarizzazione, sulla corretta applicazione delle disposizioni speciali previste dal decreto-legge.

In materia di proroghe, si richiama, infine, l'articolo 2, comma 8-*bis* del decreto-legge secondo cui "*Nelle more del completamento del processo di riforma delle province, nel rispetto del patto di stabilità interno e della vigente normativa di contenimento della spesa di personale, sono fatti salvi fino al 30 giugno 2014, salva proroga motivata, gli incarichi dirigenziali conferiti dalle province stesse ai sensi del comma 6 dell'articolo 19 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, già in atto alla data di entrata in vigore del presente decreto, tenuto conto del loro fabbisogno e dell'esigenza di*

assicurare la prestazione dei servizi essenziali. Il differimento della data di scadenza del contratto non costituisce nuovo incarico, ma solo prosecuzione dell'efficacia del contratto vigente. Nelle more della definizione delle procedure di riordino delle province, i comandi in atto del personale non dirigenziale delle province presso altre amministrazioni possono essere prorogati anche in deroga ai limiti temporali di cui all'articolo 30, comma 2-sexies, del citato decreto legislativo n. 165 del 2001.".
Sul punto si evidenzia un effetto, fino al 30 giugno 2014, di proroga *ex lege* (senza necessità di adottare atti positivi) dei contratti in atto alla data di entrata in vigore del decreto-legge, salvo che la provincia non disponga diversamente (con atti espliciti negativi) laddove non ricorrano le condizioni ed i presupposti finanziari previsti dal comma 8-*bis*. Oltre il 30 giugno 2014 una nuova proroga è consentita con adozione di espresso atto motivato da parte della provincia, purchè ricorrano i presupposti sopraindicati e tenuto conto che *"Il differimento della data di scadenza del contratto non costituisce nuovo incarico, ma solo prosecuzione dell'efficacia del contratto vigente".*

Si confida in una corretta ed efficace applicazione della normativa sopra illustrata, nel rispetto dei vincoli previsti in materia di finanza pubblica.

IL MINISTRO PER LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE
E LA SEMPLIFICAZIONE

Gianpiero D'ALIA

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI
SEGRETARIATO GENERALE
UFFICIO DEL BILANCIO E PER IL RISCONTRO
DELLA REGOLARITA' AMMINISTRATIVO-CONTABILE
VISTO E ANNOTATO AL N. 3063/2013
Roma, 26.11.2013
IL REVISORE
IL DIRIGENTE

Pres. Cons. Ministri
Reg.to ALLA CORTE DEI CONTI
Addì - 4 DIC. 2013
Reg. n. 9 Fog. n. 175

- Quadro sinottico A) Definizioni ai fini e per gli effetti della presente circolare:

Per:	**Si intende:**
Decreto-legge	Decreto legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125, recante *"Disposizioni urgenti per il perseguimento di obiettivi di razionalizzazione nelle pubbliche amministrazioni"*
Articolo 4	Articolo 4 del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125, recante *"Disposizioni urgenti per il perseguimento di obiettivi di razionalizzazione nelle pubbliche amministrazioni"*
Amministrazioni pubbliche o Amministrazioni, PA	Amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.
d.lgs. 165/2001	Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165
Amministrazioni centrali	Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, agenzie, enti pubblici non economici ed enti di ricerca
Personale in regime di diritto pubblico	Personale di cui all'articolo 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.
Contratto di lavoro a tempo determinato	Il contratto che trova la sua disciplina nel decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368 *"Attuazione della direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES"*, caratterizzato dal vincolo di subordinazione.
Contratti di collaborazione coordinata e continuativa	Contratti disciplinati dall'articolo 7, commi 6 e seguenti, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165
Reclutamento ordinario	Quello previsto dall'articolo 35, commi 1, 2 e 3, del d.lgs n. 165 del 2001, tenuto conto dei principi di cui all'articolo 4, comma 3, del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101 e, a partire dal 2014, della disciplina del concorso unico.
Procedure di reclutamento speciale transitorie o reclutamento speciale transitorio	Quelle di cui all'articolo 4, comma 6, del decreto legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125
Procedure di reclutamento speciale a regime o reclutamento speciale a regime	Quelle di cui all'articolo 35, comma 3-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.
Quadriennio	Anni dal 2013 al 2016.
Uffici di diretta collaborazione	- quelli di cui all'art. 14, comma 2, del d.lgs 165/2001; - gli uffici posti alle dirette dipendenze del Sindaco, del presidente della Provincia, della Giunta o degli assessori (articolo 90 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267); - analoghi uffici previsti per gli organi politici delle Regioni (Presidente, Consiglio regionale, Giunta, Assessori)

- Quadro sinottico B1) RECLUTAMENTO ORDINARIO A TEMPO INDETERMINATO : a regime e per le amministrazioni che nel quadriennio 2013-2016 non si avvalgono delle procedure di reclutamento speciale (sia di quelle a regime che di quelle transitorie)

RECLUTAMENTO ORDINARIO A VALERE SUL 100 PER CENTO DELLE RISORSE ASSUNZIONALI PREVISTE (articolo 35, comma 1, del d.lgs. n. 165 del 2001)	
a) tramite procedure selettive volte all'accertamento della professionalità richiesta, che garantiscano in misura adeguata l'accesso dall'esterno (Si applicano le riserve previste dalla legge)	**Per le amministrazioni centrali l'avvio di nuove procedure concorsuali è subordinato alla verifica:** a) dell'avvenuta immissione in servizio, nella stessa amministrazione, di tutti i vincitori collocati nelle proprie graduatorie vigenti di concorsi pubblici per assunzioni a tempo indeterminato per qualsiasi qualifica, salve comprovate non temporanee necessità organizzative adeguatamente motivate; b) dell'assenza, nella stessa amministrazione, di idonei collocati nelle proprie graduatorie vigenti e approvate a partire dal 1° gennaio 2007, relative alle professionalità necessarie anche secondo un criterio di equivalenza. Resta ferma per i vincitori e gli idonei delle graduatorie di cui al comma 3 del presente articolo l'applicabilità dell'articolo 3, comma 61, terzo periodo, della legge 24 dicembre 2003, n. 350. L'assunzione dei vincitori e degli idonei, nelle procedure concorsuali già avviate dai soggetti di cui al comma 3 e non ancora concluse alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto,. è subordinata alla verifica del rispetto della condizione di cui alla lettera a) del medesimo comma. **In caso di assenza di graduatorie si procede, dal 1° gennaio 2014, con i concorsi unici.**
b)mediante avviamento degli iscritti nelle liste di collocamento ai sensi della legislazione vigente per le qualifiche e profili per i quali è richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo, facendo salvi gli eventuali ulteriori requisiti per specifiche professionalità.	Selezione, ai sensi dell'art. 16 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, tra gli iscritti presso i centri per l'impiego che abbiano la professionalità eventualmente richiesta avviati numericamente alla selezione secondo l'ordine di graduatoria. **Norma a favore dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato**: Si ricorda che ai sensi dell'articolo 36, comma 5-*bis*, del d.lgs n. 165 del 2001: Il lavoratore, reclutato ai sensi dell'articolo 16 della legge 56/1987, che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa amministrazione abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dalla stessa amministrazione entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine. Il diritto di precedenza può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso e si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

ATTENZIONE:
LE ASSUNZIONI DELLE CATEGORIE PROTETTE, NEI LIMITI DELLA QUOTA D'OBBLIGO, SI SVOLGONO FUORI DAL BUDGET ASSUNZIONALE

- Quadro sinottico B2) RECLUTAMENTO A TEMPO INDETERMINATO: 1) RECLUTAMENTO ORDINARIO (MINIMO 50 PER CENTO DELLE RISORSE ASSUNZIONALI PREVISTE); 2) RECLUTAMENTO SPECIALE A REGIME (MASSIMO 50 PER CENTO DELLE RISORSE ASSUNZIONALI PREVISTE): a regime e per le amministrazioni che nel quadriennio 2013-2016 non si avvalgono delle procedure di reclutamento speciale transitorie

1) RECLUTAMENTO ORDINARIO IN MISURA NON INFERIORE AL 50 PER CENTO DELLE RISORSE
SECONDO LE MODALITA' DESCRITTE NEL QUADRO SINOTTICO B1)

2) RECLUTAMENTO SPECIALE A REGIME (MASSIMO 50 PER CENTO DELLE RISORSE ASSUNZIONALI PREVISTE)
Avvio di procedure di reclutamento mediante concorso pubblico: a) con riserva dei posti, nel limite massimo del 40 per cento di quelli banditi, a favore dei titolari di rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato che, alla data di pubblicazione dei bandi, hanno maturato almeno tre anni di servizio alle dipendenze dell'amministrazione che emana il bando; b) per titoli ed esami, finalizzati a valorizzare, con apposito punteggio, l'esperienza professionale maturata dal personale di cui alla lettera a) e di coloro che, alla data di emanazione del bando, hanno maturato almeno tre anni di contratto di collaborazione coordinata e continuativa nell'amministrazione che emana il bando. **Attenzione:** Le procedure di cui all'articolo 36, comma 5-bis, del d.lgs n. 165 del 2001, ovvero il diritto di precedenza, nel rispetto della disciplina prevista, all'assunzione a tempo indeterminato di coloro che sono stati assunti a tempo determinato ai sensi dell'articolo 16 della legge 56/1987 non grava sul limite massimo del 50 per cento di cui al reclutamento speciale a regime ma grava sulle risorse destinate al reclutamento ordinario.

- Quadro sinottico B3) QUADRIENNIO 2013-2016 - Reclutamento a tempo indeterminato per le amministrazioni che si avvalgono del: 1) reclutamento ordinario (minimo 50 per cento delle risorse assunzionali previste); 2) reclutamento speciale transitorio (massimo 50 per cento delle risorse assunzionali previste)

1) RECLUTAMENTO ORDINARIO IN MISURA NON INFERIORE AL 50 PER CENTO DELLE RISORSE
SECONDO LE MODALITA' DESCRITTE NEL QUADRO SINOTTICO B1)

2) RECLUTAMENTO SPECIALE TRANSITORIO (MASSIMO 50 PER CENTO DELLE RISORSE ASSUNZIONALI PREVISTE)

Avvio di procedure di reclutamento mediante concorso, per titoli ed esami, riservato a coloro che:

1) sono in possesso dei requisiti di cui all'articolo 1, commi 519 e 558, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e all'articolo 3, comma 90, della legge 24 dicembre 2007, n. 244, ovvero:
   a. essere stati in servizio al 1° gennaio 2007 con tre anni di tempo determinato maturato nel quinquennio precedente;
   b. essere stati in servizio al 1° gennaio 2007 con tre anni di tempo determinato maturato in virtù di un contratto in essere al 29 settembre 2006, tenendo conto anche del servizio svolto a tempo determinato nel quinquennio precedente al 1° gennaio 2007;
   c. tre anni di tempo determinato già maturati nel quinquennio precedente al 1° gennaio 2007, per coloro non in servizio al 1° gennaio 2007;
   d. in servizio al 1° gennaio 2008 con tre anni di tempo determinato maturato in virtù di un contratto in essere al 28 settembre 2007, tenendo conto anche del servizio svolto a tempo determinato nel quinquennio precedente al 1° gennaio 2008.
2) coloro che alla data del 30 ottobre 2013 hanno maturato, negli ultimi cinque anni (ovvero nell'arco temporale che va dal 30 ottobre 2008 al 30 ottobre 2013), almeno tre anni di servizio con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato alle dipendenze dell'amministrazione che emana il bando, con esclusione, in ogni caso, dei servizi prestati presso uffici di diretta collaborazione degli organi politici.

Il personale non dirigenziale delle province, in possesso dei requisiti sopraindicati, può partecipare ad una procedura di reclutamento speciale transitorio indetta da un'amministrazione avente sede nel territorio provinciale, anche se non dipendente dall'amministrazione che emana il bando.

Le procedure di reclutamento speciale transitorio possono essere avviate solo a valere sulle risorse assunzionali relative agli anni 2013, 2014, 2015 e 2016, anche complessivamente considerate, in misura non superiore al 50 per cento, in alternativa a quelle di cui all'articolo 35, comma 3-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

Le graduatorie definite in esito alle medesime procedure sono utilizzabili per assunzioni nel quadriennio 2013-2016 a valere sulle predette risorse.

Attenzione:

Le procedure di cui all'articolo 36, comma 5-bis, del d.lgs n. 165 del 2001, ovvero il diritto di precedenza, nel rispetto della disciplina prevista, all'assunzione a tempo indeterminato di coloro che sono stati assunti a tempo determinato ai sensi dell'articolo 16 della legge 56/1987 non grava sul limite massimo del 50 per cento di cui al reclutamento speciale transitorio ma grava sulle risorse destinate al reclutamento ordinario.

- Quadro sinottico B4) QUADRIENNIO 2013-2016 - Reclutamento a tempo indeterminato per le amministrazioni che si avvalgono del: 1) reclutamento ordinario (minimo 50 per cento delle risorse assunzionali previste); 2) reclutamento speciale a regime e transitorio (massimo 50 per cento delle risorse assunzionali previste)

1) RECLUTAMENTO ORDINARIO IN MISURA NON INFERIORE AL 50 PER CENTO DELLE RISORSE
SECONDO LE MODALITA' DESCRITTE NEL QUADRO SINOTTICO B1)

2) RECLUTAMENTO SPECIALE A REGIME E TRANSITORIO IN MISURA NON SUPERIORE AL 50 PER CENTO DELLE RISORSE
COMBINANDO LE MODALITA' DESCRITTE NEL QUADRO SINOTTICO B2) PUNTO 2 E NEL QUADRO SINOTTICO B3) PUNTO 2)

- Quadro sinottico C) ambito di applicazione dell'articolo 4 del decreto legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125

Articolo 4	**Amministrazioni destinatarie e categorie di personale**
Commi 1 e 2 **Correttivi in materia di ricorso al lavoro flessibile e reclutamento con contratto di lavoro a tempo determinato**	Amministrazioni pubbliche di cui al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Esclusione del personale in regime di diritto pubblico
Commi 3, 3-*bis*, 3-*ter*, 3-*quater* **Criteri per l'utilizzo delle graduatorie**	Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, agenzie, enti pubblici non economici ed enti di ricerca (Amministrazioni centrali). Le restanti amministrazioni si possono adeguare ai criteri tenuto conto della giurisprudenza consolidata in materia Restano salve le disposizioni speciali previste per alcune categorie di personale incompatibili con la disciplina dei commi.
Commi 3-*quinquies*, 3-*sexies*, 3-*septies* **Concorsi unici**	Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, agenzie, enti pubblici non economici ed enti di ricerca (Amministrazioni centrali). Le regioni e gli enti locali possono aderire alle procedure dei concorsi unici e, in caso di adesione, si obbligano ad attingere alle relative graduatorie in caso di fabbisogno, nel rispetto dei vincoli finanziari in materia di assunzioni. Sono fatte salve le disposizioni sul reclutamento speciale previsto per alcuni settori o comparti (es.: comparto scuola, comparto istituzioni di alta formazione e specializzazione artistica e musicale e personale in regime pubblicistico) e quelle in materia di corso-concorso bandito dalla Scuola nazionale dell'amministrazione ai sensi del regolamento di cui al decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 70.
Comma 4 **Proroga graduatorie concorsi pubblici**	Amministrazioni pubbliche di cui al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Tutti i settori ed i comparti.
Comma 5 **Monitoraggio Dipartimento funzione pubblica**: a) idonei e vincitori di graduatorie vigenti; b) titolari di contratti di lavoro a tempo determinato che hanno maturato i requisiti di anzianità previsti c) dPCM che definisce criteri di razionale distribuzione delle risorse finanziarie connesse con le facolta' assunzionali delle pubbliche amministrazioni	a) Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, agenzie, enti pubblici non economici ed enti di ricerca (Amministrazioni centrali); b) Amministrazioni pubbliche di cui al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165; c) Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, agenzie, enti pubblici non economici ed enti di ricerca (Amministrazioni centrali).

Comma 6 – **Reclutamento speciale titolari contratto a tempo determinato**	Amministrazioni pubbliche di cui al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Esclusione del personale: - in regime di diritto pubblico; - del comparto Scuola e di quello delle istituzioni di alta formazione e specializzazione artistica e musicale. Per il suddetto personale si applica la normativa di settore.
Comma 6-quater – **Categorie prioritarie per regioni ed enti locali**	Regioni ed enti locali
Comma 7 – **Bandi a tempo parziale**	Amministrazioni pubbliche di cui al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Esclusione del personale: - in regime di diritto pubblico; - del comparto Scuola.
Comma 8 – **Liste regionali per LSU e LPU**	Regioni
Comma 9 – **Proroga dei contratti**	Amministrazioni pubbliche di cui al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Esclusione del personale: - in regime di diritto pubblico; - del comparto Scuola.

- Quadro sinottico D) Vincoli e principi dell'articolo 4

Comma:	Principi e vincoli
Comma 6	**Vincoli:** 1. durata massima del regime di reclutamento speciale transitorio (1°settembre 2013-31 dicembre 2016); 2. Contratto di lavoro a tempo determinato come tipologia del rapporto di lavoro da prendere a riferimento; 3. Reclutamento speciale rivolto solo a personale non dirigenziale; 4. Platea dei destinatari in relazione ai requisiti previsti dal decreto –legge e maturati presso l'amministrazione che bandisce le procedure; 5. Esclusione dei periodi maturati presso uffici di diretta collaborazione; 6. Limite finanziario da destinare al reclutamento speciale transitorio: quello fissato dall'articolo 35, comma 3-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 non superiore al 50 per cento delle risorse finanziarie disponibili ai sensi della normativa vigente in materia di assunzioni. Può essere destinato il 50 per cento delle risorse assunzionali relative agli anni 2013, 2014, 2015 e 2016, anche complessivamente considerate; 7. Nell'ambito delle risorse assunzionali relative all'anno le procedure di reclutamento speciale transitorie sono alternative rispetto a quelle di reclutamento speciale a regime per non compromettere l'adeguato accesso dall'esterno. Nell'ambito del 50 per cento delle risorse le procedure sono complementari. 8. Rispetto del regime delle assunzioni; 9. Procedure concorsuali per titoli ed esami; 10. Le graduatorie definite in relazione al reclutamento speciale transitorio sono utilizzabili per assunzioni nel quadriennio 2013-2016. **Principi:** 1. Favorire una maggiore e più ampia valorizzazione della professionalità acquisita dal personale con contratto di lavoro a tempo determinato; 2. Ridurre il numero dei contratti a termine; 3. Adeguato accesso dall'esterno.
Comma 7	**Principio:** Adozione di bandi per assunzioni a tempo indeterminato con contratti di lavoro a tempo parziale, salvo diversa motivazione.
Comma 8	**Principi:** 1. Liste regionali per i lavoratori di cui all'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 28 febbraio 2000, n. 81, e di cui all'articolo 3, comma 1, del decreto legislativo 7 agosto 1997, n. 280; 2. Graduazione secondo criteri che contemperano l'anzianita' anagrafica, l'anzianita' di servizio e i carichi familiari; 3. Assunzione con contratti di lavoro a tempo parziale. **Vincoli:** 1. Utilizzo delle liste dal 1° settembre 2013 al 31 dicembre 2016; 2. Attingere dalle liste per l'assunzione a tempo indeterminato per le qualifiche di cui all'articolo 16 della legge 28 febbraio 1987, n. 56. I limiti finanziari riguardano il regime assunzionale; 3. Per le qualifiche diverse da quelle di cui al punto 2 il personale delle liste può essere assunto a tempo indeterminato previa procedura concorsuale per titoli ed esami. Occorre rispettare il principio dell'adeguato accesso dall'esterno e quindi utilizzare solo il 50 per cento delle risorse disponibil nel quadriennio 2013-2016.
Comma 9	**Vincoli:** 1. Possibilità di proroga dei contratti a tempo determinato dei soggetti che hanno maturato, alla data del 30 ottobre 2013, almeno tre anni di servizio solo per le amministrazioni che prevedono di effettuare, nel quadriennio 2013-2016, procedure concorsuali ai sensi

	dell'articolo 35, comma 3-bis, lettera a) del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, o ai sensi del comma 6 dell'articolo 4, comprese le procedure di cui al comma 8; • Rispetto vincoli finanziari previsti dalla normativa vigente in materia e, in particolare, dei limiti massimi della spesa annua per la stipula dei contratti a tempo determinato previsti dall'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78; • Proroga disposta in relazione al proprio fabbisogno, alle risorse finanziarie disponibili e ai posti in dotazione organica vacanti nel quadriennio indicati nella programmazione del fabbisogno; • Proroga non oltre il 31 dicembre 2016. • Al di fuori del comma le proroghe possono svolgersi nel rispetto del d.lgs. 368/2001.