



REGIONE AUTONOMA  
FRIULI VENEZIA GIULIA

---

DIREZIONE CENTRALE AUTONOMIE LOCALI, FUNZIONE PUBBLICA, SICUREZZA E POLITICHE  
DELL'IMMIGRAZIONE

*Servizio sistema autonomie locali e funzione pubblica*

## **Modalità di reclutamento e di utilizzo del personale non dirigente negli enti locali del Comparto unico del pubblico impiego regionale e locale del Friuli Venezia Giulia**

---

## **AVVERTENZA**

**Le disposizioni normative qui riprodotte sono tratte da banche dati specialistiche. Restano invariati il valore e l'efficacia delle norme come pubblicate nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana e nel Bollettino Ufficiale della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia.**

**Sarà cura del lettore verificare nel tempo l'attualità delle disposizioni di interesse.**

### **REGIONE AUTONOMA FRIULI VENEZIA GIULIA**

**Direzione centrale autonomie locali, funzione pubblica, sicurezza e politiche dell'immigrazione**

***Servizio sistema autonomie locali e funzione pubblica***

Via Sabbadini, 31 – 33100 Udine

Direttrice Annamaria Pecile

Pubblicazione a cura di Rosa Maria Fantini, Valeria Ratini e Barbara Ribis

Coordinamento e supervisione di Chiara Fabbro

Elaborazione grafica di Rosa Maria Fantini

Edizione febbraio 2022 (aggiornata a febbraio 2024 la sezione "Utilizzo di graduatorie concorsuali")

L'opera è scaricabile dal Portale delle Autonomie locali della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia – Sezione "Pubblicazioni" (<http://autonomielocali.regione.fvg.it/aall/opencms/AALL/Servizi/pubblicazioni/>).

## SOMMARIO

PREMESSA .....	5
<b>DISPOSIZIONI GENERALI</b>	<b>7</b>
LEGGE REGIONALE 9 DICEMBRE 2016, N. 18.....	11
LEGGE REGIONALE 17 LUGLIO 2015, N. 18.....	16
DECRETO LEGISLATIVO 15 GIUGNO 2015, N. 81 [LAVORO A TEMPO PARZIALE] .....	19
CONTRATTO COLLETTIVO REGIONALE DI LAVORO RELATIVO AL PERSONALE NON DIRIGENTE DEGLI ENTI LOCALI QUADRIENNIO GIURIDICO 1998-2001, SOTTOSCRITTO IN DATA 25 LUGLIO 2001 [LAVORO A TEMPO PARZIALE] .....	20
<b>ECCEDENZE DI PERSONALE E MOBILITÀ COLLETTIVA</b>	<b>23</b>
LEGGE REGIONALE 9 DICEMBRE 2016, N. 18.....	27
DECRETO LEGISLATIVO 30 MARZO 2001, N. 165.....	28
<b>MOBILITÀ DI COMPARTO</b>	<b>29</b>
LEGGE REGIONALE 9 DICEMBRE 2016, N. 18.....	34
LEGGE REGIONALE 20 NOVEMBRE 2018, N. 26.....	35
<b>MOBILITÀ INTERCOMPARTIMENTALE</b>	<b>37</b>
LEGGE REGIONALE 9 DICEMBRE 2016, N. 18.....	41
DECRETO DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 26 GIUGNO 2015. ....	42
DECRETO LEGISLATIVO 30 MARZO 2001, N. 165.....	44
<b>PASSAGGIO DI DIPENDENTI PER EFFETTO DI TRASFERIMENTO DI FUNZIONI TRA AMMINISTRAZIONI DEL COMPARTO UNICO</b>	<b>45</b>
LEGGE REGIONALE 9 DICEMBRE 2016, N. 18.....	49
DECRETO LEGISLATIVO 30 MARZO 2001, N. 165.....	50
REGIO DECRETO 16 MARZO 1942, N. 262. ....	51
LEGGE 29 DICEMBRE 1990, N. 428.....	52
<b>COMANDO DI PERSONALE</b>	<b>53</b>
LEGGE REGIONALE 9 DICEMBRE 2016, N. 18.....	57
LEGGE REGIONALE 6 AGOSTO 2021, N. 13.....	58

<b>DISTACCO DI PERSONALE E UTILIZZO CON CONVENZIONI</b>	<b>59</b>
LEGGE REGIONALE 9 DICEMBRE 2016, N. 18.....	64
CONTRATTO COLLETTIVO REGIONALE DI LAVORO RELATIVO AL PERSONALE NON DIRIGENTE DEGLI ENTI LOCALI BIENNIO ECONOMICO 2002-2003 E QUADRIENNIO GIURIDICO (1A FASE) 2002-2005, SOTTOSCRITTO IN DATA 26 NOVEMBRE 2004. ....	65
<b>PROCEDURE SELETTIVE</b>	<b>67</b>
LEGGE REGIONALE 9 DICEMBRE 2016, N. 18.....	71
DECRETO LEGISLATIVO 30 MARZO 2001, N. 165.....	74
DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 9 MAGGIO 1994, N. 487.....	75
DECRETO-LEGGE 1 APRILE 2021, N. 44, CONVERTITO, CON MODIFICAZIONI, DALLA LEGGE 28 MAGGIO 2021, N. 76. ....	79
<b>PROCEDURE DI STABILIZZAZIONE DEL PERSONALE</b>	<b>83</b>
LEGGE REGIONALE 4 AGOSTO 2017, N. 31.....	87
DECRETO LEGISLATIVO 25 MAGGIO 2017, N. 75.....	91
<b>UTILIZZO DI GRADUATORIE CONCORSUALI</b>	<b>93</b>
LEGGE REGIONALE 15 APRILE 2005, N. 8.....	97
LEGGE REGIONALE 9 DICEMBRE 2016, N. 18.....	98
DECRETO LEGISLATIVO 30 MARZO 2001, N. 165.....	99
LEGGE 24 DICEMBRE 2003, N. 350.....	100
LEGGE 16 GENNAIO 2003, N. 3. ....	101
LEGGE 27 DICEMBRE 2019, N. 160.....	102
<b>AVVIAMENTO A SELEZIONE</b>	<b>103</b>
DECRETO LEGISLATIVO 30 MARZO 2001, N. 165.....	107
LEGGE 28 FEBBRAIO 1987, N. 56.....	108
LEGGE REGIONALE 9 AGOSTO 2005, N. 18.....	109
DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REGIONE 23 DICEMBRE 2019, N. 0226/PRES.....	110
<b>COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO DELLE CATEGORIE PROTETTE</b>	<b>121</b>
DECRETO LEGISLATIVO 30 MARZO 2001, N. 165.....	127

LEGGE 12 MARZO 1999, N. 68.....	130
DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 10 OTTOBRE 2000, N. 333.....	148
LEGGE 5 FEBBRAIO 1992, N. 104.....	157
LEGGE REGIONALE 9 AGOSTO 2005, N. 18.....	158
DECRETO LEGISLATIVO 14 SETTEMBRE 2015, N. 151.....	161
LEGGE 12 NOVEMBRE 2011, N. 183.....	162
LEGGE 20 OTTOBRE 1990, N. 302.....	163
LEGGE 23 NOVEMBRE 1998, N. 407.....	164
LEGGE 11 MARZO 2011, N. 25.....	165
<b>TIPOLOGIE CONTRATTUALI DI LAVORO FLESSIBILE</b>	<b>167</b>
DECRETO LEGISLATIVO 30 MARZO 2001, N. 165.....	171
<b>LAVORO A TEMPO DETERMINATO</b>	<b>173</b>
DECRETO LEGISLATIVO 15 GIUGNO 2015, N. 81.....	181
LEGGE REGIONALE 11 AGOSTO 2011, N. 11.....	190
LEGGE REGIONALE 15 FEBBRAIO 2000, N. 1.....	191
CONTRATTO COLLETTIVO REGIONALE DI LAVORO RELATIVO AL PERSONALE NON DIRIGENTE DEGLI ENTI LOCALI QUADRIENNIO GIURIDICO 1998-2001, SOTTOSCRITTO IN DATA 25 LUGLIO 2001.....	192
DECRETO LEGISLATIVO 18 AGOSTO 2000, N. 267.....	195
<b>SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO</b>	<b>197</b>
DECRETO LEGISLATIVO 15 GIUGNO 2015, N. 81.....	202
<b>APPRENDISTATO</b>	<b>209</b>
DECRETO LEGISLATIVO 15 GIUGNO 2015, N. 81.....	213
DECRETO-LEGGE 9 GIUGNO 2021, N. 80, CONVERTITO, CON MODIFICAZIONI, DALLA LEGGE 6 AGOSTO 2021, N. 113.....	221
<b>CONTRATTO DI FORMAZIONE E LAVORO</b>	<b>223</b>
CONTRATTO COLLETTIVO REGIONALE DI LAVORO RELATIVO AL PERSONALE NON DIRIGENTE DEGLI ENTI LOCALI QUADRIENNIO GIURIDICO 1998-2001, SOTTOSCRITTO IN DATA 25 LUGLIO 2001.....	227

DECRETO-LEGGE 30 OTTOBRE 1984, N. 726, CONVERTITO, CON MODIFICAZIONI, DALLA LEGGE 19 DICEMBRE 1984, N. 863. ....	229
DECRETO-LEGGE 16 MAGGIO 1994, N. 299, CONVERTITO, CON MODIFICAZIONI, DALLA LEGGE 19 LUGLIO 1994, N. 451. ....	232
DECRETO LEGISLATIVO 10 SETTEMBRE 2003, N. 276.....	234
<b>TIROCINI</b>	<b>235</b>
LEGGE 24 GIUGNO 1997, N. 196.....	240
DECRETO MINISTERIALE 25 MARZO 1998, N. 142. ....	242
LEGGE 28 GIUGNO 2012, N. 92. ....	250
LEGGE 30 DICEMBRE 2021, N. 234.....	251
LEGGE REGIONALE 9 AGOSTO 2005, N. 18.....	253
DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REGIONE 19 MARZO 2018, N. 057/PRES.....	255
<b>CONTRATTO DI PRESTAZIONE OCCASIONALE</b>	<b>281</b>
DECRETO-LEGGE 24 APRILE 2017, N. 50, CONVERTITO, CON MODIFICAZIONI, DALLA LEGGE 21 GIUGNO 2017, N. 96. ....	285
<b>LAVORI DI PUBBLICA UTILITÀ</b>	<b>289</b>
DECRETO LEGISLATIVO 14 SETTEMBRE 2015, N. 150.....	293
LEGGE 30 DICEMBRE 2018, N. 145.....	295
<b>LAVORI DI PUBBLICA UTILITÀ PER LAVORATORI CON DISABILITÀ</b>	<b>297</b>
LEGGE REGIONALE 28 DICEMBRE 2017, N. 45.....	300
DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REGIONE 7 AGOSTO 2018, N. 0165/PRES.....	301
<b>CANTIERI DI LAVORO</b>	<b>309</b>
LEGGE REGIONALE 31 DICEMBRE 2012, N. 27.....	312
DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REGIONE 17 GENNAIO 2019, N. 04/PRES.....	313

## PREMESSA

Il Vademecum contiene una raccolta delle disposizioni normative in tema di reclutamento del personale non dirigente degli enti locali del Comparto unico del pubblico impiego regionale e locale, al fine di fornire un supporto alle amministrazioni che intendono assumere personale, sia a tempo indeterminato che a tempo determinato, o servirsi delle altre forme di utilizzo dello stesso, in modo da facilitare lo svolgimento delle relative procedure.

Le disposizioni riportate nel Vademecum provengono dall'ordinamento regionale, dalla contrattazione collettiva regionale di comparto e altresì dall'ordinamento statale, per effetto di espresso rinvio ad esso operato dalle leggi regionali o in virtù dell'art. 64 dello Statuto di autonomia (legge costituzionale 31 gennaio 1963, n. 1), secondo cui "Nelle materie attribuite alla competenza della Regione, fino a quando non sia diversamente disposto con legge regionale, si applicano le leggi dello Stato".

L'art. 4 dello Statuto di autonomia prevede la competenza primaria della Regione in materia di "ordinamento degli Uffici e degli Enti dipendenti dalla Regione e stato giuridico ed economico del personale"; per quanto riguarda gli enti locali, l'art. 5, comma 1, della legge costituzionale 23 settembre 1993, n. 2, ha inserito nell'art. 4 dello Statuto, tra le materie in cui la Regione è titolare di potestà legislativa primaria, la previsione di cui al numero 1-bis), concernente l'"ordinamento degli enti locali e delle relative circoscrizioni".

All'epoca dell'acquisizione della competenza legislativa primaria in materia di ordinamento degli enti locali, la potestà normativa della Regione in materia di pubblico impiego era dunque incentrata esclusivamente sul personale regionale: in particolare, la legge regionale 27 marzo 1996, n. 18, disciplinava lo *status* giuridico e il rapporto di lavoro dei soli dipendenti dell'Ente Regione, mentre gli altri enti locali presenti sul territorio regionale erano assoggettati all'allora vigente disciplina nazionale.

A seguito della l.c. 2/1993, la previsione di cui all'art. 15 del decreto legislativo 2 gennaio 1997, n. 9<sup>1</sup>, ha declinato la potestà legislativa regionale nel senso di prevedere che "Spetta alla Regione disciplinare l'ordinamento del personale dei Comuni, delle Province e degli altri enti locali.", con estensione quindi dell'autonomia legislativa in materia di pubblico impiego anche al personale dei comuni e degli altri enti locali.

Avvalendosi dell'ampliata potestà legislativa primaria in materia di ordinamento e di pubblico impiego regionale e locale, il legislatore con l'art. 127 della legge regionale 9 novembre 1998, n. 13, ha istituito il Comparto unico del pubblico impiego regionale e locale del Friuli Venezia Giulia, il personale delle cui amministrazioni costituisce l'ambito soggettivo di applicazione degli interventi legislativi regionali in tema di pubblico impiego, nonché della contrattazione collettiva regionale di comparto unificata per il personale dirigente e non dirigente regionale e locale.

Nell'ottica di consolidare il percorso di uniformità di trattamento del personale regionale e locale, il legislatore regionale, con la legge 9 dicembre 2016, n. 18 (Disposizioni in materia di sistema integrato del pubblico impiego regionale e locale), per la prima volta in modo organico, ha

---

<sup>1</sup> Recante "Norme di attuazione dello statuto speciale per la regione Friuli-Venezia Giulia in materia di ordinamento degli enti locali e delle relative circoscrizioni".

introdotto una disciplina applicabile all'intero personale di comparto, confermando, in via definitiva, il concetto di sistema integrato di comparto.

Assieme alle disposizioni in tema di assunzione del personale non dirigente contenute nella l.r. 18/2016 il Vademecum riporta altre previsioni in materia contenute in leggi regionali, nonché disposizioni di legge statali riferite al pubblico impiego o di diritto civile, che trovano applicazione nelle amministrazioni del Comparto unico per effetto di rinvio operato dalla normativa regionale o in assenza e nelle more di questa<sup>2</sup>, nonché disposizioni contrattuali approvate negli spazi negoziali consentiti dal legislatore.

Si precisa, infine, che il presente lavoro non contiene le recenti disposizioni statali emanate in materia di assunzioni nelle pubbliche amministrazioni, finalizzate al raggiungimento degli obiettivi fissati dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR): un tanto per ragioni correlate sia alla tempistica di predisposizione del Vademecum che alla specialità e straordinarietà degli istituti disciplinati in tali interventi normativi.

★ ★ ★

---

<sup>2</sup> Ai sensi dell'art. 18, comma 1, del d.lgs. 9/1997 *"Fino alla data di entrata in vigore delle nuove leggi regionali disciplinanti la materia oggetto del presente decreto, continua ad applicarsi la normativa statale e regionale vigente."*



## **DISPOSIZIONI GENERALI**



### **Modalità di assunzione negli enti locali del Friuli Venezia Giulia.**

L'art. 20<sup>3</sup> della legge regionale 9 dicembre 2016, n. 18, come sostituito dall'art. 9, comma 5, della legge regionale 29 dicembre 2021, n. 23, indica le modalità che possono utilizzare gli enti locali del Friuli Venezia Giulia per la copertura dei posti vacanti del personale non dirigente, ferma comunque la disciplina vigente in materia di assunzioni obbligatorie dei soggetti appartenenti alle categorie protette<sup>4</sup>.

Secondo la nuova formulazione del citato art. 20, comma 1, le amministrazioni del Comparto unico FVG possono assumere personale non dirigente avvalendosi delle procedure ivi indicate, tra loro alternative: mobilità di comparto, mobilità intercompartimentale, procedure selettive conformi ai principi dell'art. 26 (fra le quali è compreso l'utilizzo di graduatorie in corso di validità di concorsi pubblici già esperiti), o avviamento dalle liste di collocamento per le categorie per le quali è richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo.

Pertanto, le procedure selettive del concorso e del corso concorso, nonché l'utilizzo di graduatorie vigenti e l'avviamento dalle liste di collocamento per le categorie suindicate, possono essere effettuati dagli enti del Comparto unico regionale senza il previo svolgimento delle procedure di mobilità.

In sostanza, l'art. 9, comma 5, della l.r. 23/2021, pone a regime una disciplina già dettata in via transitoria dalla norma speciale di cui all'art. 9, comma 3, della legge regionale 4 novembre 2019 n. 16, che consentiva alle amministrazioni del Comparto unico, nel periodo compreso tra il 7 novembre 2019 e il 31 dicembre 2021, di assumere personale non dirigente, senza il previo esperimento delle procedure di mobilità, "al fine di ridurre i tempi di accesso agli impieghi nelle amministrazioni del Comparto unico del pubblico impiego regionale e locale [...]".

---

<sup>3</sup> L'articolo è stato sostituito con effetto dall'1 gennaio 2022. Il testo previgente della norma, che stabiliva un preciso ordine per utilizzare le diverse modalità di assunzione, è il seguente:

«Art. 20 (Assunzione del personale non dirigente)

1. La copertura dei posti vacanti del personale non dirigente nelle amministrazioni del Comparto unico, fermo restando quanto previsto dall'articolo 19, comma 2, e la disciplina vigente in materia di assunzioni obbligatorie dei soggetti appartenenti alle categorie protette previste dalla vigente normativa, avviene mediante le seguenti modalità e secondo l'ordine indicato:

a) immissione in ruolo dei dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, provenienti da altre amministrazioni del Comparto unico, appartenenti alla stessa categoria e profilo professionale, dichiarati in eccedenza ai sensi dell'articolo 22. Il trasferimento è disposto, nei limiti dei posti vacanti, con inquadramento nella posizione economica corrispondente a quella posseduta presso le amministrazioni di provenienza;

b) mobilità di Comparto;

c) in caso di esito negativo delle procedure di cui alle lettere a) e b), in alternativa:

1) mobilità intercompartimentale;

2) procedure selettive, conformi ai principi dell'articolo 26, volte all'accertamento della professionalità richiesta, che garantiscano in misura adeguata l'accesso dall'esterno o avviamento dalle liste di collocamento per le categorie per le quali è richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo, salvi gli eventuali ulteriori requisiti per specifiche professionalità, o utilizzo di graduatorie, in corso di validità, del concorso espletato ai sensi dell'articolo 18, comma 1, lettera b), o di concorsi pubblici già esperiti presso altre amministrazioni del Comparto unico, ai sensi di quanto previsto dall'articolo 16 della legge regionale 15 aprile 2005, n. 8 (Disposizioni in materia di personale regionale, di Comparto unico del pubblico impiego regionale e di personale del Servizio sanitario regionale), o presso altre pubbliche amministrazioni, o contratti di formazione lavoro nel rispetto delle disposizioni nazionali vigenti in materia.».

<sup>4</sup> Riportata nella sezione "Collocamento obbligatorio delle categorie protette".

In particolare, per quanto riguarda l'utilizzo di graduatorie in corso di validità<sup>5</sup>, può trattarsi di graduatorie di concorsi pubblici già esperiti presso altre amministrazioni del Comparto unico, ai sensi dell'art. 16 della legge regionale 15 aprile 2005, n. 8<sup>6</sup>, o presso altre pubbliche amministrazioni.

Gli enti possono inoltre utilizzare contratti di formazione e lavoro, nel rispetto delle disposizioni nazionali vigenti in materia.

Ai sensi dell'art. 19 della l.r. 18/2016, il personale assunto mediante procedura selettiva o trasferito mediante mobilità deve permanere per almeno 5 anni nell'amministrazione presso cui è stato assunto o trasferito per mobilità, prima di poter ottenere trasferimenti per mobilità, fatto salvo il caso in cui vi sia l'accordo tra le amministrazioni interessate (comma 4).

Rimane ferma, ovviamente, nella novellata disciplina delle assunzioni di personale, la prioritaria immissione in ruolo del personale dichiarato eccedente ai sensi dell'art. 22 della l.r. 18/2016, che sottende la *ratio* di risolvere le crisi occupazionali che possono originare nelle amministrazioni del Comparto unico.

Pertanto, gli enti del Comparto, prima di assumere attraverso le modalità alternative della mobilità e delle procedure selettive, dovranno verificare che non vi siano eccedenze di personale presso le amministrazioni del Comparto e, qualora queste venissero rilevate, dare la priorità all'immissione in ruolo del personale in situazione di eccedenza. A tal fine, si ricorda che le informazioni relative alle eventuali eccedenze sono presenti sul sito del Comparto unico, al seguente indirizzo: <https://compartounico.regione.fvg.it/personale-in-eccedenza.html>.

---

<sup>5</sup> L'art. 26, comma 3, della l.r. 18/2016, prevede che le graduatorie delle selezioni per l'assunzione del personale non dirigente rimangono vigenti per un periodo di tre anni, non prorogabile, dalla data di pubblicazione delle medesime. La disposizione in argomento è riportata nella sezione "Procedure selettive".

<sup>6</sup> L'art. 16, comma 1, della l.r. 8/2005, prevede che le amministrazioni del Comparto unico possono utilizzare gli idonei delle graduatorie di altre amministrazioni del Comparto unico purché sia rispettato l'obbligo di scorrimento delle graduatorie e sussista la corrispondenza di categoria e profilo professionale. La disposizione in argomento è riportata nella sezione "Utilizzo di graduatorie concorsuali".

## **Legge regionale 9 dicembre 2016, n. 18.**

*Disposizioni in materia di sistema integrato del pubblico impiego regionale e locale. (estratto)*

### **Art. 19**

*(Disposizioni generali)*

- 1.** Il budget, sulla base del quale definire il limite per le assunzioni a tempo indeterminato, è individuato, a livello di sistema integrato di Comparto, dall'Ufficio unico, sulla base dei dati forniti dalle singole amministrazioni, ferma restando la specifica facoltà assunzionale e la conseguente imputazione della spesa in capo all'amministrazione presso la quale è realizzata la relativa assunzione.
- 2.** Analogamente a quanto previsto dal comma 1, l'Ufficio unico definisce, sulla base dei dati forniti dalle singole amministrazioni, il budget per il ricorso a forme di lavoro flessibile, da utilizzare, a livello di sistema integrato di Comparto, anche per attivare la gara di cui all'articolo 18, comma 1, lettera c).
- 3.** La Giunta regionale, nel rispetto dei budget di cui ai commi 1 e 2, al fine di garantire l'equilibrio occupazionale e finanziario all'interno del sistema integrato del Comparto medesimo è autorizzata a porre in essere, secondo le modalità e i criteri definiti con apposito regolamento, le misure necessarie a far fronte, anche attraverso forme compensative tra le amministrazioni o tra le finalità di cui ai commi 1 e 2 a favore di quella di cui al comma 2, a particolari e contingenti esigenze delle singole amministrazioni non perseguibili con gli strumenti ordinari.]<sup>7</sup>
- 4.** Il personale assunto mediante procedura selettiva o trasferito mediante mobilità deve permanere per almeno cinque anni nell'amministrazione presso cui è stato assunto o trasferito prima di poter ottenere trasferimenti per mobilità, fatto salvo il caso in cui vi sia l'accordo tra le amministrazioni interessate.
- 5.** Le amministrazioni del Comparto unico, prima di dare corso alla copertura dei posti vacanti, verificano, presso l'Ufficio unico<sup>8</sup>, la sussistenza di situazioni di eccedenza in altre amministrazioni

---

<sup>7</sup> A decorrere dall'1 gennaio 2021 i commi da 1 a 3 non trovano più applicazione, stante l'avvenuta sostituzione dell'art. 22 (Contenimento della spesa di personale) della legge regionale 17 luglio 2015, n. 18, operata dall'art. 6, comma 1, della legge regionale 11 novembre 2020, n. 20. Vedi la circolare della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia – Direzione centrale autonomie locali, funzione pubblica, sicurezza e politiche dell'immigrazione, diramata ai Comuni della Regione con nota 30 dicembre 2020, prot. n. 38197.

<sup>8</sup> Per la costituzione ed il funzionamento dell'Ufficio unico vedi l'art. 17 della stessa l.r. 18/2016:  
«Art. 17 (Costituzione dell'Ufficio unico del sistema integrato di Comparto e dell'Ufficio per il contenzioso e i procedimenti disciplinari del personale del Comparto unico)  
1. L'Ufficio unico del sistema integrato di Comparto, di seguito denominato Ufficio unico, è istituito, ai sensi dell'articolo 12, comma 37, della legge regionale 11 agosto 2011, n. 11 (Assestamento del bilancio 2011), presso la Regione.  
2. La Giunta regionale definisce il livello organizzativo dell'Ufficio unico, la relativa consistenza, nonché le modalità di funzionamento. In relazione alla graduale e progressiva acquisizione di personale, l'Ufficio unico assicura l'esercizio delle funzioni di cui all'articolo 18, comma 1, lettera b), dando priorità agli enti che versino in situazioni organizzative di particolare criticità con riferimento alle medesime funzioni.  
3. Nell'ambito della direzione centrale della Regione competente in materia di funzione pubblica è istituito l'Ufficio per il contenzioso e i procedimenti disciplinari del personale del Comparto unico cui compete, su richiesta delle UTI e delle altre amministrazioni del Comparto unico e previa convenzione con le medesime, la gestione, per le infrazioni per le quali è prevista l'irrogazione di sanzioni superiori al richiamo verbale, delle procedure disciplinari, nonché del contenzioso del lavoro ai sensi di quanto previsto dall'articolo 12 del decreto legislativo 165/2001, anche mediante

del Comparto stesso; di detta verifica va dato atto nell'ambito degli avvisi di mobilità o nei bandi di reclutamento.

**Art. 20<sup>9</sup>**

*(Assunzione del personale non dirigente)*

**1.** La copertura dei posti vacanti del personale non dirigente nelle amministrazioni del Comparto unico, fermo restando quanto previsto dall'articolo 19, comma 2, e la disciplina vigente in materia di assunzioni obbligatorie dei soggetti appartenenti alle categorie protette previste dalla vigente normativa, avviene mediante le seguenti modalità:

- a)** immissione in ruolo dei dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, provenienti da altre amministrazioni del Comparto unico, appartenenti alla stessa categoria e profilo professionale, dichiarati in eccedenza ai sensi dell'articolo 22<sup>10</sup>. Il trasferimento è disposto, nei limiti dei posti vacanti, con inquadramento nella posizione economica corrispondente a quella posseduta presso le amministrazioni di provenienza;
- b)** mobilità di Comparto;
- c)** mobilità intercompartimentale;
- d)** procedure selettive, conformi ai principi dell'articolo 26<sup>11</sup>, volte all'accertamento della professionalità richiesta, che garantiscano l'accesso dall'esterno in misura adeguata e comunque non inferiore al 50 per cento dei posti disponibili, o avviamento dalle liste di collocamento per le categorie per le quali è richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo, salvi gli eventuali ulteriori requisiti per specifiche professionalità, o utilizzo di graduatorie, in corso di validità, di concorsi pubblici già esperiti presso altre amministrazioni del Comparto unico, ai sensi di quanto previsto dall'articolo 16<sup>12</sup> della legge regionale 15 aprile 2005, n. 8 (Disposizioni in ma-

---

*la rappresentanza nel primo grado di giudizio secondo quanto previsto dalla vigente normativa. L'Ufficio opera secondo la disciplina di cui all'articolo 55 bis del decreto legislativo 165/2001, in quanto applicabile.*

*3 bis. Presso l'Ufficio unico opera l'Organo di revisione di Comparto, con compiti di verifica e controllo, a livello di sistema integrato del pubblico impiego regionale e locale, dell'attività di contrattazione collettiva decentrata integrativa degli enti del Comparto unico e delle spese relative al trattamento economico accessorio del personale del Comparto medesimo al fine di attestare la coerenza, l'efficienza e l'efficacia della concreta applicazione da parte degli enti degli istituti interessati anche in relazione al complessivo rispetto, da parte del sistema integrato, dei limiti e delle condizioni posti dalla normativa vigente in materia di contenimento e razionalizzazione della spesa di personale. L'Organo redige annualmente un documento di sintesi segnalando altresì alla Giunta regionale eventuali situazioni di criticità.*

*3 ter. L'Organo è nominato con decreto del Presidente della Regione ed è composto da tre membri così individuati:*

- a) il Direttore centrale preposto alla struttura direzionale regionale competente in materia di finanze;*
- b) un componente designato dal CAL;*
- c) un esperto designato dalla Giunta regionale scelto tra i soggetti inseriti nel Registro dei revisori legali o iscritti all'Ordine dei dottori commercialisti e degli esperti contabili, che non siano dipendenti delle amministrazioni del Comparto e che non svolgano funzioni di revisore dei conti presso enti locali della Regione.*

*3 quater. L'Organo dura in carica quattro anni e i componenti di cui alle lettere b) e c) del comma 3 ter sono rinnovabili; a detti componenti è riconosciuto un gettone di presenza e il rimborso delle spese nella misura prevista dall'articolo 6, comma 1, del decreto legge 78/2010, convertito con la legge 122/2010.».*

<sup>9</sup> Articolo così sostituito dall'art. 9, comma 5, della legge regionale 29 dicembre 2021, n. 23, con effetto dall'1 gennaio 2022.

<sup>10</sup> Riportato nella sezione "Eccedenze di personale e mobilità collettiva".

<sup>11</sup> Riportato nella sezione "Procedure selettive".

<sup>12</sup> Riportato nella sezione "Utilizzo di graduatorie concorsuali".

## DISPOSIZIONI GENERALI

---

teria di personale regionale, di comparto unico del pubblico impiego regionale e di personale del Servizio sanitario regionale), o presso altre pubbliche amministrazioni, o contratti di formazione lavoro nel rispetto delle disposizioni nazionali vigenti in materia.

**2.** La copertura dei posti vacanti del personale non dirigente nelle amministrazioni del Comparto unico può, altresì, avvenire, in alternativa alla previsione di cui all'articolo 26, comma 4, lettera a), fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, mediante le progressioni fra le categorie, da realizzarsi tramite procedura comparativa secondo la disciplina definita dalle singole amministrazioni.

### **Normativa regionale vigente in materia di spesa del personale.**

A seguito dell'accordo del 25 febbraio 2019 tra Stato e Regione Friuli Venezia Giulia, in tema di modalità di contribuzione alla finanza pubblica del sistema integrato regionale, per il triennio 2019-2021<sup>13</sup>, per quanto concerne gli obblighi di finanza pubblica dei Comuni della Regione, sono intervenute la legge regionale 7 novembre 2019, n. 19, e la legge regionale 6 novembre 2020, n. 20, che hanno modificato la legge regionale 17 luglio 2015, n. 18, in tema di finanza locale.<sup>14</sup>

In particolare, l'art. 19 della l.r. 18/2015, novellato dall'art. 3 della l.r. 20/2020, definisce gli obblighi di finanza pubblica per gli enti locali della Regione, tra cui, per quanto di interesse, quello di assicurare la sostenibilità della spesa di personale ai sensi dell'art. 22 della medesima l.r. 18/2015, quale obbligo anche ai fini dei vincoli per il reclutamento e per il contenimento della spesa di personale.

Il comma 1 del citato art. 22 stabilisce che gli enti locali assicurano la sostenibilità della spesa complessiva di personale, al lordo degli oneri riflessi e al netto dell'IRAP, mantenendo la medesima entro un valore soglia; il successivo comma 2 definisce il valore soglia di sostenibilità della spesa di personale, quale rapporto percentuale tra la spesa di personale come definita al comma 1 e la media degli accertamenti riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.

Il comma 4 dell'art. 22 in commento definisce spese di personale anche quelle sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro e per il personale di cui all'art. 110<sup>15</sup> del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.<sup>16</sup>

I successivi commi 5 e 6 dell'art. 22 della l.r. 18/2015 stabiliscono che la Giunta regionale definisce, con propria deliberazione, il valore soglia, di cui al comma 1, per la sostenibilità della spesa di personale.

---

<sup>13</sup> L'accordo è stato recepito dalle norme di attuazione dello statuto speciale in materia di coordinamento della finanza pubblica, adottate con decreto legislativo 25 novembre 2019, n. 154. Il decreto definisce il sistema integrato degli enti territoriali del Friuli Venezia Giulia – costituito dalla Regione, dagli enti locali del proprio territorio e dai rispettivi enti strumentali e organismi interni (art. 1) – e prevede che con il metodo dell'accordo e nel rispetto del principio di leale collaborazione, devono essere regolati i rapporti finanziari tra lo Stato e il sistema integrato, nonché disciplinata l'applicazione al sistema stesso delle norme statali di contenimento della spesa (art. 2).

L'art. 4 disciplina la misura e le modalità di realizzazione del concorso alla finanza pubblica del sistema integrato regionale, a decorrere dall'esercizio 2019, riprendendo quando stabilito nell'accordo del 25 febbraio 2019, e stabilisce che il contributo della regione alla finanza pubblica, ivi determinato, sostituisce qualsiasi altra misura prevista da intese o da norme di legge vigenti (comma 4 e punto 5 dell'accordo).

<sup>14</sup> Con l'accordo sottoscritto il 22 ottobre 2021 tra Stato e Regione Friuli Venezia Giulia e recepito dall'art. 1, commi da 553 a 558 della legge 30 dicembre 2021, n. 234, è stato rimodulato il quadro delle relazioni finanziarie reciproche. Le norme determinano il contributo alla finanza pubblica da parte del sistema integrato degli enti territoriali della regione per gli anni dal 2022 al 2026 (commi 554 e 556) e, conseguentemente, aggiornano gli stanziamenti già previsti e destinati alla revisione dei rapporti finanziari tra Stato e Regione (commi 557 e 558).

<sup>15</sup> Riportato nella sezione "Lavoro a tempo determinato".

<sup>16</sup> Ai sensi della deliberazione della Giunta regionale 21 maggio 2021, n. 789 ("LR 18/2015, come modificata dalla LR 20/2020 – Norme di coordinamento della finanza pubblica per gli Enti locali della Regione. Valori soglia sostenibilità di cui alla DGR 1885/2020 – Prima analisi e adeguamenti. Approvazione definitiva"), le spese di personale riferite ai cantieri di lavoro e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse non rilevano ai fini della determinazione del valore soglia di riferimento, così come indicato nella Tabella 2, di cui alla delibera di Giunta regionale n. 1885/2020.



## DISPOSIZIONI GENERALI

---

Le disposizioni della l.r. 20/2020, che hanno modificato la l.r. 18/2015, hanno efficacia a decorrere dall'1 gennaio 2021 (art. 19, comma 1, l.r. 20/2020).

Con delibera della Giunta regionale 14 dicembre 2020, n. 1885<sup>17</sup>, in attuazione dell'art. 22, comma 5, della l.r. 18/2015, sono stati definiti i valori soglia, distinti per classe demografica di appartenenza dei singoli comuni, determinati quale rapporto tra la spesa di personale del comune e le entrate correnti indicate nel comma 2<sup>18,19</sup>

La verifica del rispetto di detti limiti di spesa di personale è rimessa a ciascun ente, che deve determinare ogni anno il proprio posizionamento rispetto al valore soglia di sostenibilità della spesa di personale e conformarsi alle prescrizioni previste dalla d.G.R. medesima.

A decorrere dall'1 gennaio 2021, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, possono incrementare la spesa di personale sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, non superiore al predetto valore soglia (d.G.R. 1885/2020).

I comuni che, invece, si collocano al di sopra della soglia, adottano le misure necessarie per conseguire il predetto valore entro cinque anni, a decorrere dall'anno successivo a quello in cui è rilevato il superamento (art. 22, comma 7, l.r. 18/2015; d.G.R. 1885/2020).

È fatto divieto di assunzione di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale per i comuni che, decorso detto termine, non abbiano ricondotto il parametro di sostenibilità della spesa di personale entro il valore soglia previsto, e sino a quando i comuni medesimi non abbiano provveduto a riallinearsi a detto valore soglia (art. 22 ter, commi 2 e 3, l.r. 18/2015; d.G.R. 1885/2020).

---

<sup>17</sup> Avente ad oggetto "LR 18/2015, come modificata dalla LR 20/2020 – Norme di coordinamento della finanza pubblica per gli Enti locali della Regione. Determinazione dei valori soglia e degli aspetti operativi relativi agli obblighi di finanza pubblica per i Comuni della Regione in termini di sostenibilità del debito e della spesa di personale. Approvazione definitiva".

<sup>18</sup> Si veda anche la deliberazione della Giunta regionale 23 dicembre 2021, n. 1994 ("LR 18/2015. Obblighi di finanza pubblica per gli Enti locali del Friuli Venezia Giulia. Aggiornamento dei valori soglia dell'indicatore di sostenibilità della spesa di personale in esito al monitoraggio relativo ai «contributi agli investimenti direttamente destinati al rimborso di prestiti da amministrazioni pubbliche». Approvazione definitiva").

<sup>19</sup> Si segnala che con deliberazione della Giunta regionale 26 novembre 2021, n. 1832 ("LR 18/2015, come modificata dalla LR 20/2020 – Norme di coordinamento della finanza pubblica per gli Enti locali della Regione. Sostenibilità della spesa di personale per le Aziende sanitarie e le Aziende per i servizi alla persona, enti gestori delegati alla realizzazione del Servizio sociale dei Comuni, ai sensi della LR 6/2006. Approvazione definitiva") è stato stabilito di non procedere alla determinazione di specifici valori soglia relativi alla sostenibilità della spesa di personale per le Aziende sanitarie e le Aziende per i servizi alla persona, enti gestori delegati dai Comuni alla gestione del Servizio sociale, considerato che la definizione di specifiche percentuali di valori soglia per tali enti non risulterebbe di conforme applicazione nel territorio della Regione, in quanto ne deriverebbe l'apposizione di un vincolo non correlato alle specificità dei servizi erogati, stante la peculiarità degli enti a cui è attribuita la delega.

## **Legge regionale 17 luglio 2015, n. 18.**

*La disciplina della finanza locale del Friuli Venezia Giulia, nonché modifiche a disposizioni delle leggi regionali 19/2013, 9/2009 e 26/2014 concernenti gli enti locali. (estratto)*

### **Art. 22** <sup>20</sup>

*(Sostenibilità della spesa di personale)*

- 1.** Gli enti locali assicurano la sostenibilità della spesa complessiva di personale, al lordo degli oneri riflessi e al netto dell'IRAP, mantenendo la medesima entro un valore soglia.
- 2.** Il valore soglia è determinato quale rapporto percentuale tra la spesa di personale come definita al comma 1 e la media degli accertamenti riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.
- 3.** Il valore soglia può essere differenziato per classi demografiche.
- 4.** Ai fini dell'applicazione del presente articolo, costituiscono spese di personale anche quelle sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 110<sup>21</sup> del decreto legislativo 267/2000.
- 5.** La Giunta regionale definisce, con la deliberazione di cui all'articolo 18, comma 2<sup>22</sup>, il valore soglia di cui al comma 1, le classi demografiche, la modulazione e differenziazione del valore soglia rispetto al valore medio per classe demografica, nonché altri aspetti relativi al parametro di sostenibilità della spesa di personale.<sup>23</sup>
- 6.** La Giunta regionale, nella deliberazione di cui al comma 5, tiene conto, prevedendo opportuni correttivi al calcolo del valore soglia, delle specificità dei servizi erogati dagli enti locali del Friuli Venezia Giulia.
- 7.** Gli enti locali che si collocano al di sopra del valore soglia di cui al comma 1 adottano le misure necessarie per conseguire il predetto valore entro cinque anni, a decorrere dall'anno successivo a quello in cui è rilevato il superamento.
- 8.** Per i Comuni istituiti a seguito di fusione il termine di cui al comma 7 è di sei anni.
- 9.** Le Aziende per i servizi alla persona e le Aziende sanitarie, enti delegati alla realizzazione del Servizio sociale dei Comuni ai sensi della legge regionale 31 marzo 2006, n. 6 (Sistema integrato di interventi e servizi per la promozione e la tutela dei diritti di cittadinanza sociale), presso le quali sono costituite le piante organiche aggiuntive, osservano i limiti previsti dal comma 1, in relazione al personale riferito alla gestione del servizio sociale. Con la deliberazione della Giunta regionale di cui all'articolo 18, comma 2, sono definiti termini e modalità per tali enti.

---

<sup>20</sup> Articolo così sostituito, a decorrere dall'1 gennaio 2021, dall'art. 6, comma 1, della legge regionale 6 novembre 2020, n. 20.

<sup>21</sup> Riportato nella sezione "Lavoro a tempo determinato".

<sup>22</sup> «2. La Giunta regionale, sentita la Commissione consiliare competente, con deliberazione definisce i termini e le modalità per il rispetto degli obblighi di cui al comma 1.».

<sup>23</sup> Vedi la deliberazione della Giunta regionale 14 dicembre 2020, n. 1885 ("LR 18/2015, come modificata dalla LR 20/2020 – Norme di coordinamento della finanza pubblica per gli enti locali della Regione. Determinazione dei valori soglia e degli aspetti operativi relativi agli obblighi di finanza pubblica per i comuni della Regione in termini di sostenibilità del debito e della spesa di personale. Approvazione definitiva").

**Art. 22 ter<sup>24</sup>**

*(Mancato rientro al di sotto dei valori soglia di riferimento)*

(OMISSIS)

**2.** Gli enti locali non possono assumere personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale se, decorso il termine previsto all'articolo 22, commi 7 e 8, non hanno ricondotto il parametro di sostenibilità entro il valore soglia di riferimento di cui all'articolo 22, comma 1.

**3.** I divieti di cui ai commi 1 e 2 operano sino a quando l'ente non ha ricondotto i due parametri ivi previsti entro il valore soglia di riferimento.

---

<sup>24</sup> Articolo aggiunto, a decorrere dall'1 gennaio 2021, dall'art. 7, comma 1, della legge regionale 6 novembre 2020, n. 20.

### **Lavoro a tempo parziale.**

Per quanto concerne il lavoro a tempo parziale, viene in considerazione il decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81.

In particolare, nel rapporto di lavoro subordinato, anche a tempo determinato, l'assunzione può avvenire a tempo pieno o a tempo parziale (art. 4, d.lgs. 81/2015).

Nel contratto di lavoro a tempo parziale, è indicata la durata della prestazione lavorativa e l'orario della stessa con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno (art. 5, d.lgs. 81/2015).

Sul piano della normativa contrattuale di Comparto unico, la disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale è contenuta nell'art. 4 del CCRL 25 luglio 2001.

La norma contrattuale prevede che gli enti possono costituire rapporti di lavoro a tempo parziale, mediante assunzione o mediante trasformazione dei rapporti da tempo pieno a tempo parziale, su richiesta del dipendente interessato.

L'art. 4 del CCRL 25 luglio 2001 regola il numero dei rapporti a tempo parziale, in una percentuale massima del 25% in relazione alla dotazione organica dell'ente, che può essere aumentata di un ulteriore 13% al ricorrere delle condizioni ivi previste; qualora il numero delle richieste ecceda i contingenti fissati, l'art. 4 in commento indica i criteri di precedenza, in rapporto a situazioni del dipendente interessato (relative alla sua salute, all'essere genitore di figli minori, al prestare assistenza a persone in determinate condizioni).

Le domande di part-time vanno presentate con cadenza semestrale (giugno-dicembre) e devono riportare l'indicazione dell'eventuale altra attività che il dipendente intenda svolgere. In proposito, i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, con prestazione lavorativa non superiore al 50% di quella a tempo pieno, possono svolgere, nel rispetto delle vigenti norme sulle incompatibilità, un'attività lavorativa e professionale, subordinata o autonoma, anche mediante l'iscrizione ad albi professionali; peraltro, l'Ente può negare la trasformazione del rapporto, ove verifichi la sussistenza di un conflitto di interessi tra l'attività esterna del dipendente – sia subordinata che autonoma – e la specifica attività di servizio. Il dipendente è tenuto a comunicare, entro 15 giorni, all'ente nel quale presta servizio l'eventuale successivo inizio o la variazione dell'attività lavorativa esterna.

L'ente può anche rinviare la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, per un periodo non superiore a sei mesi, nei casi in cui essa comporti, in relazione alle mansioni e alla posizione organizzativa del dipendente, grave pregiudizio alla funzionalità del servizio.

I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di tornare a tempo pieno alla scadenza di un biennio dalla trasformazione del rapporto di lavoro.

**Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81** [LAVORO A TEMPO PARZIALE]

*Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183. (estratto)*

CAPO II

Lavoro a orario ridotto e flessibile

Sezione I

Lavoro a tempo parziale

**Art. 4**

*Definizione*

1. Nel rapporto di lavoro subordinato, anche a tempo determinato, l'assunzione può avvenire a tempo pieno, ai sensi dell'articolo 3 del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, o a tempo parziale.

**Art. 5**

*Forma e contenuti del contratto di lavoro a tempo parziale*

1. Il contratto di lavoro a tempo parziale è stipulato in forma scritta ai fini della prova.
2. Nel contratto di lavoro a tempo parziale è contenuta puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.
3. Quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, l'indicazione di cui al comma 2 può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.

**Contratto collettivo regionale di lavoro relativo al personale non dirigente degli Enti Locali quadriennio giuridico 1998-2001, sottoscritto in data 25 luglio 2001** [LAVORO A TEMPO PARZIALE]

**Art. 4**

*Rapporto di lavoro a tempo parziale*

- 1.** Gli enti possono costituire rapporti di lavoro a tempo parziale mediante:
  - a)** assunzione, nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno di personale, ai sensi delle vigenti disposizioni;
  - b)** trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale su richiesta dei dipendenti interessati.
- 2.** Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25 % della dotazione organica complessiva di personale a tempo pieno di ciascuna qualifica, o il 25 % della dotazione organica complessiva limitatamente agli Enti con un numero complessivo di dipendenti non superiore a 30, con esclusione - in entrambi i casi - di figure professionali che svolgano particolari funzioni ritenute indispensabili per la funzionalità dei servizi. Il lavoratore interessato potrà ottenere la trasformazione del rapporto di lavoro solo a seguito di espressa disponibilità a rinunciare a tali funzioni ed a essere utilizzato, compatibilmente con le esigenze organizzative dell'ente, in attività professionali equivalenti.

In presenza di gravi e documentate situazioni familiari il contingente di cui al presente comma può essere aumentato di un ulteriore 13%, tenuto conto delle esigenze organizzative. In tali casi, in deroga alle procedure di cui al comma 4, le domande sono presentate senza limiti temporali. I limiti di cui sopra sono aumentati per eccesso onde arrivare comunque all'unità.
- 3.** Gli enti, tenuto conto delle proprie esigenze organizzative e nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno di personale, individuano i posti da destinare ai rapporti di lavoro a tempo parziale nel rispetto dei criteri definiti nel precedente comma 2 e nell'art. 5, comma 1, del presente CCRL. Gli stessi posti vengono prioritariamente coperti sulla base delle richieste presentate dal personale in servizio di pari qualifica e profilo e, per la parte che residua, mediante assunzione secondo le procedure selettive previste dai regolamenti degli enti.

L'individuazione dei posti, viene effettuata previa informazione alle RSU ed alle rappresentanze territoriali delle OO.SS. firmatarie del presente contratto.

Entro tre giorni lavorativi dal ricevimento dell'informazione ciascuno dei soggetti sindacali di cui sopra può richiedere un incontro. L'incontro si conclude entro i successivi cinque giorni lavorativi, al termine dei quali le parti riacquistano la propria autonomia determinativa e di azione.
- 4.** Qualora gli enti non abbiano provveduto agli adempimenti previsti nel comma 3, la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale avviene automaticamente entro sessanta giorni dalla ricezione della domanda presentata dal dipendente interessato, nel rispetto delle forme e delle modalità di cui al comma 13. In tal caso opera il solo limite percentuale di cui al comma 2. Nelle domande, da presentare con cadenza semestrale (giugno - dicembre), deve essere indicata l'eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo che il dipendente intende svolgere ai fini dei commi 7 e segg..
- 5.** L'ente, entro il predetto termine, può, con decisione motivata, rinviare la trasformazione del rapporto di lavoro per un periodo non superiore a sei mesi nei casi in cui essa comporti, in relazio-

ne alle mansioni e alla posizione organizzativa del dipendente, grave pregiudizio alla funzionalità del servizio.

**6.** Nel caso di cui al comma 4 l'eventuale risparmio di spesa verrà utilizzato annualmente a consuntivo per il 50%, destinandolo all'incentivazione del personale in servizio.

**7.** I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, qualora la prestazione lavorativa non sia superiore al 50% di quella a tempo pieno, nel rispetto delle vigenti norme sulle incompatibilità, possono svolgere un'altra attività lavorativa e professionale, subordinata o autonoma, anche mediante l'iscrizione ad albi professionali.

**8.** Gli enti, ferma restando la valutazione in concreto dei singoli casi, sono tenuti ad individuare le attività che, in ragione della interferenza con i compiti istituzionali non sono comunque consentite ai dipendenti di cui al comma precedente, con le procedure previste dall'art. 1, comma 58 bis della legge 23 dicembre 1996, n. 662 e successive modificazioni ed integrazioni, dandone informazione alle R.S.U. e alle rappresentanze territoriali delle OO.SS. firmatarie del presente contratto.

**9.** Nel caso di verificata sussistenza di un conflitto di interessi tra l'attività esterna del dipendente - sia subordinata che autonoma - e la specifica attività di servizio, l'ente nega la trasformazione del rapporto a tempo parziale nei casi di cui ai commi 7 e 8.

**10.** Il dipendente è tenuto a comunicare, entro quindici giorni, all'ente nel quale presta servizio l'eventuale successivo inizio o la variazione dell'attività lavorativa esterna.

**11.** Qualora il numero delle richieste ecceda i contingenti fissati dal presente articolo, viene data la precedenza:

- a)** ai dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
- b)** ai familiari che assistono persone portatrici di handicap non inferiore al 70% o persone in particolari condizioni psico - fisiche o affette da gravi patologie o anziani non autosufficienti;
- c)** ai genitori con figli minori, in relazione al loro numero.

**12.** La costituzione del rapporto a tempo parziale o la trasformazione da tempo pieno a tempo parziale, avviene con contratto di lavoro stipulato in forma scritta e con l'indicazione della durata della prestazione lavorativa nonché della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno e del relativo trattamento economico.

**13.** I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di tornare a tempo pieno alla scadenza di un biennio dalla trasformazione, anche in soprannumero.

**14.** L'amministrazione può consentire la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno, previa verifica della disponibilità del posto in organico e avuto riguardo alle proprie esigenze organizzative.

**15.** L'individuazione delle figure professionali di cui al comma 2, non ha effetto nei confronti dei rapporti di lavoro a part time già costituiti prima dell'entrata in vigore del presente contratto.





**ECCEDENZE DI PERSONALE  
E MOBILITÀ COLLETTIVA**



L'art. 22 della legge regionale 9 dicembre 2016, n. 18 disciplina l'eventuale eccedenza di personale nelle amministrazioni del Comparto unico e la procedura di mobilità collettiva mediante un rinvio, salvo alcune specificità, alla analoga disciplina statale contenuta nell'art. 33 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

In particolare, le amministrazioni del Comparto unico devono verificare l'esistenza di eventuali situazioni di soprannumero o, comunque, di eccedenze di personale. In caso di verifica positiva, il dirigente responsabile deve darne comunicazione, mediante un'informativa preventiva, alle rappresentanze unitarie del personale e alle organizzazioni sindacali rappresentative del Comparto unico, decorsi dieci giorni dalla quale l'amministrazione risolve unilateralmente i contratti del personale dipendente che ha raggiunto i requisiti pensionistici, e, in subordine, verifica la ricollocazione totale o parziale del personale in eccedenza nell'ambito della medesima amministrazione, anche mediante il ricorso a forme flessibili di gestione del tempo di lavoro.

In caso di esito negativo, l'amministrazione di appartenenza ne dà comunicazione all'Ufficio unico, che verifica la possibilità di ricollocare il personale, anche mediante il ricorso a forme flessibili di gestione del tempo di lavoro, presso altre amministrazioni del Comparto unico ovvero, previo accordo, presso altre pubbliche amministrazioni operanti sul territorio regionale.

Trascorsi novanta giorni dalla comunicazione, da parte del dirigente responsabile, della situazione di eccedenza di personale, l'amministrazione colloca in disponibilità il personale che non sia possibile impiegare diversamente nell'ambito della medesima amministrazione e che non possa essere ricollocato presso altre amministrazioni del Comparto unico, ovvero che non abbia preso servizio presso la diversa amministrazione operante sul territorio regionale secondo gli accordi di mobilità.

Si evidenzia come, anche dopo la modifica dell'art. 20<sup>25</sup> della l.r. 18/2016, operata dalla legge regionale 29 dicembre 2021, n. 23, l'immissione in ruolo del personale in eccedenza costituisca la modalità prioritaria di assunzione del personale non dirigente<sup>26</sup>, atteso che tale istituto ha la finalità di risolvere le crisi occupazionali che possono verificarsi negli enti del Comparto unico.

La copertura dei posti vacanti del personale non dirigente nelle amministrazioni del Comparto unico deve infatti avvenire, in primo luogo, mediante l'immissione in ruolo dei dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, provenienti da altre amministrazioni del Comparto unico, appartenenti alla stessa categoria e profilo professionale, dichiarati in eccedenza ai sensi dell'art. 22 della l.r. 18/2016. Il trasferimento è disposto, nei limiti dei posti vacanti, con inquadramento nella posizione economica corrispondente a quella posseduta presso le amministrazioni di provenienza.

Tale modalità assunzionale si perfeziona con la firma del contratto individuale di lavoro, in attuazione del disposto di cui all'art. 15 del CCRL del 7 dicembre 2006.

Infatti, la predetta disposizione si applica anche al personale che transiti a seguito di mobilità collettiva, perché ben può essere che il personale trasferito si trovi in condizioni di incompatibilità o manchi dei requisiti necessari rispetto all'amministrazione di destinazione. Ciò può verificarsi soltanto "caso per caso" e non invece nell'eventuale accordo o nel provvedimento di mobilità collettiva.

---

<sup>25</sup> Riportato nella sezione "Disposizioni generali".

<sup>26</sup> Rimane fermo l'eventuale ricorso a forme di lavoro flessibile e il rispetto della disciplina vigente in materia di assunzioni obbligatorie dei soggetti appartenenti alle categorie protette.

va. Si sottolinea che, sul punto, la mobilità collettiva non differisce da quella individuale, dovendo in ogni caso essere formalizzato il nuovo rapporto di lavoro che il singolo dipendente va a costituire con l'amministrazione.

Pertanto, richiamate per analogia le disposizioni dell'art. 15, CCRL del 7 dicembre 2006, segue che l'Ente, prima di procedere alla stipulazione del contratto di lavoro individuale ai fini dell'assunzione, deve invitare il dipendente a presentare la documentazione necessaria e la richiesta di dichiarazione di non incompatibilità con la tempistica ivi indicata. Ciò a pena di decadenza dell'interessato dall'assunzione da parte dell'ente ricevente per mobilità.

**Legge regionale 9 dicembre 2016, n. 18.**

*Disposizioni in materia di sistema integrato del pubblico impiego regionale e locale. (estratto)*

**Art. 22**

*(Eccedenze di personale e mobilità collettiva)*

- 1.** Le amministrazioni del Comparto unico sono tenute a rilevare eventuali eccedenze di personale nel proprio ambito dando applicazione alla disciplina di cui all'articolo 33 del decreto legislativo 165/2001 con le seguenti precisazioni:
  - a)** le Comunicazioni previste dalla suddetta disciplina si intendono riferite alle organizzazioni sindacali del Comparto unico e all'Ufficio unico;
  - b)** con riferimento all'eventuale riallocazione del personale in situazione di eccedenza, l'amministrazione di appartenenza verifica tale possibilità nell'ambito della stessa amministrazione, anche mediante il ricorso a forme flessibili di gestione del tempo di lavoro; in caso di esito negativo, l'amministrazione di appartenenza ne dà comunicazione all'Ufficio unico che verifica la possibilità di ricollocare il personale, anche mediante il ricorso a forme flessibili di gestione del tempo di lavoro, presso altre amministrazioni del Comparto unico ovvero, previo accordo, presso altre pubbliche amministrazioni operanti sul territorio regionale.

## **Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.**

*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche. (estratto)*

### **Art. 33**

#### *Ecceденze di personale e mobilità collettiva*

- 1.** Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica.
- 2.** Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.
- 3.** La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.
- 4.** Nei casi previsti dal comma 1 del presente articolo il dirigente responsabile deve dare un'informativa preventiva alle rappresentanze unitarie del personale e alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale del comparto o area.
- 5.** Trascorsi dieci giorni dalla comunicazione di cui al comma 4, l'amministrazione applica l'articolo 72, comma 11, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, in subordine, verifica la ricollocazione totale o parziale del personale in situazione di soprannumero o di eccedenza nell'ambito della stessa amministrazione, anche mediante il ricorso a forme flessibili di gestione del tempo di lavoro o a contratti di solidarietà, ovvero presso altre amministrazioni, previo accordo con le stesse, comprese nell'ambito della regione tenuto anche conto di quanto previsto dall'articolo 1, comma 29, del decreto-legge 13 agosto 2011, n. 138, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 settembre 2011, n. 148, nonché del comma 6.
- 6.** I contratti collettivi nazionali possono stabilire criteri generali e procedure per consentire, tenuto conto delle caratteristiche del comparto, la gestione delle eccedenze di personale attraverso il passaggio diretto ad altre amministrazioni al di fuori del territorio regionale che, in relazione alla distribuzione territoriale delle amministrazioni o alla situazione del mercato del lavoro, sia stabilito dai contratti collettivi nazionali. Si applicano le disposizioni dell'articolo 30.
- 7.** Trascorsi novanta giorni dalla comunicazione di cui al comma 4 l'amministrazione colloca in disponibilità il personale che non sia possibile impiegare diversamente nell'ambito della medesima amministrazione e che non possa essere ricollocato presso altre amministrazioni nell'ambito regionale, ovvero che non abbia preso servizio presso la diversa amministrazione secondo gli accordi di mobilità.
- 8.** Dalla data di collocamento in disponibilità restano sospese tutte le obbligazioni inerenti al rapporto di lavoro e il lavoratore ha diritto ad un'indennità pari all'80 per cento dello stipendio e dell'indennità integrativa speciale, con esclusione di qualsiasi altro emolumento retributivo comunque denominato, per la durata massima di ventiquattro mesi. I periodi di godimento dell'indennità sono riconosciuti ai fini della determinazione dei requisiti di accesso alla pensione e della misura della stessa. È riconosciuto altresì il diritto all'assegno per il nucleo familiare di cui all'articolo 2 del decreto-legge 13 marzo 1988, n. 69, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 maggio 1988, n. 153.

## **MOBILITÀ DI COMPARTO**





Ai fini dell'assunzione del personale non dirigente, l'art. 20<sup>27</sup> della legge regionale 9 dicembre 2016, n. 18, prevede che la copertura dei posti vacanti del personale nelle amministrazioni del Comparto unico possa avvenire mediante mobilità di Comparto<sup>28</sup>.

Si precisa che, a seguito della modifica operata all'art. 20 della l.r. 18/2016 dalla legge regionale 29 dicembre 2021, n. 23, gli enti del Comparto unico possono utilizzare le altre modalità di assunzione ivi indicate, senza la necessità del previo svolgimento delle procedure di mobilità.

La dottrina, nel definire tale istituto, precisa che trattasi di una mobilità di tipo permanente e volontario.

La prima caratteristica fa riferimento al fatto che, con tale strumento giuridico, si attua un trasferimento a titolo definitivo del lavoratore ad altra amministrazione. In ciò si distingue dalla c.d. mobilità temporanea, espressione questa utilizzata per indicare altre tipologie contrattuali, quali il comando e il distacco.

La seconda caratteristica è data dal requisito della volontarietà, che distingue la mobilità in riferimento da quella obbligatoria, che si ha quando la mobilità è richiesta dall'ente pubblico per eccedenza del personale.

In chiave definitoria, si può affermare che la mobilità volontaria tra enti del Comparto è la procedura mediante la quale un dipendente a tempo indeterminato chiede il trasferimento dal proprio ente di appartenenza (ente cedente) a un altro ente (ente accettante o cessionario), in conseguenza della pubblicazione di uno specifico avviso da parte di tale ultima amministrazione, interessata ad acquisire nuovo personale.

Una forma di mobilità volontaria è il cosiddetto interscambio, che consiste in una "mobilità che si compensa", ovvero si realizza quando due dipendenti sono disposti nello stesso tempo a cambiare amministrazione e a trasferirsi.

La mobilità volontaria viene unanimemente ricondotta dalla giurisprudenza<sup>29</sup> nell'alveo della cessione del contratto che si verifica nel corso di un rapporto già instaurato, la quale non determina la costituzione di un nuovo rapporto di pubblico impiego o una nuova assunzione, ma comporta solo la modificazione soggettiva del rapporto di lavoro già in atto, con il consenso di tutte le parti in causa (dipendente, che facendo domanda attiva la procedura, ente accettante, ente cedente).

L'istituto trova la propria disciplina di riferimento nell'art. 23 della l.r. 18/2016, il quale detta la procedura che le amministrazioni devono adottare nonché indica le conseguenze giuridiche che si determinano in capo al dipendente interessato dalla procedura di mobilità.

L'iter procedimentale è caratterizzato dalla pubblicazione di un avviso, da parte dell'amministrazione interessata o, su richiesta di questa, tramite l'Ufficio unico, finalizzata ad acquisire le istanze dei dipendenti interessati. L'avviso deve indicare: i posti che si intendono ricoprire, la posizione economica attribuibile sulla base delle disponibilità della singola amministrazione, i requisiti e le competenze professionali da possedere. Detto avviso deve, inoltre, essere pubblicato

---

<sup>27</sup> Riportato nella sezione "Disposizioni generali".

<sup>28</sup> Rimane fermo l'eventuale ricorso a forme di lavoro flessibile e il rispetto della disciplina vigente in materia di assunzioni obbligatorie dei soggetti appartenenti alle categorie protette. Resta comunque prioritaria l'assunzione di personale in eccedenza.

<sup>29</sup> Tra le più recenti, si veda Cass. civ., sez. lavoro, sentenza 7 gennaio 2021, n. 86; T.A.R. Umbria – Perugia, sez. I, sentenza del 5 ottobre 2020, n. 435.

nell'apposita sezione del sito Internet della Regione a cura dell'Ufficio unico.

Il comma 1 dell'art. 23 della l.r. 18/2016 precisa che l'individuazione del dipendente è operata dall'amministrazione interessata alla copertura del posto anche nel caso in cui l'avviso sia attivato dall'Ufficio unico.

La procedura sopra descritta non è, invece, richiesta nel caso del c.d. interscambio, ossia nel caso in cui la mobilità riguardi il contestuale trasferimento reciproco di due lavoratori, a domanda dei medesimi e previo consenso delle amministrazioni interessate.

A seguito della pubblicazione dell'avviso, i dipendenti interessati devono presentare domanda di partecipazione alla procedura di mobilità presentando contestualmente il nulla osta dell'amministrazione di appartenenza (art. 23, comma 2, l.r. 18/2016).

Il comma 4 dell'art. 23 della l.r. 18/2016 prevede, altresì, che le amministrazioni che hanno attivato l'indicata procedura devono comunicare, annualmente, all'Ufficio unico i trasferimenti effettuati in attuazione della stessa.

Passando a definire gli effetti giuridici discendenti dalla procedura di mobilità di Comparto, viene in rilievo il disposto di cui al comma 3 dell'art. 23 in commento il quale chiarisce che il personale trasferito mantiene la posizione giuridica ed economica, con riferimento alle voci del trattamento economico fondamentale, compresi la retribuzione individuale di anzianità e il maturato economico, in godimento all'atto del trasferimento, nonché l'anzianità di servizio maturata.

Il personale trasferito mediante mobilità deve permanere per almeno cinque anni nell'amministrazione presso cui è stato trasferito prima di poter ottenere trasferimenti per mobilità, fatto salvo il caso in cui vi sia l'accordo tra le amministrazioni interessate (art. 19, comma 4, della l.r. 18/2016).

Il quadro normativo relativo all'istituto della mobilità di Comparto necessita di essere completato considerando due specifiche norme derogatorie, caratterizzate entrambe da un peculiare ambito applicativo/temporale.

La prima riguarda il solo personale trasferito dalle Province alla Regione, in conseguenza del superamento delle Province stesse: al riguardo, il legislatore regionale, all'art. 15 della legge regionale 20 novembre 2018, n. 26, ha posto una espressa deroga alla disciplina di cui all'art. 23 della l.r. 18/2016, stabilendo che, al fine di fronteggiare le esigenze di personale dei Comuni della Regione Friuli Venezia Giulia, il personale trasferito, in relazione al superamento delle Province, dalle Province medesime alla Regione, può essere trasferito, a domanda, mediante mobilità in uno dei Comuni ricompresi nell'ambito territoriale dell'ente soppresso, previo parere favorevole del Comune medesimo, senza necessità del nulla osta della Regione. Il trasferimento del dipendente non può, comunque, avvenire prima che siano decorsi sessanta giorni dalla data di presentazione della domanda.

La seconda norma regionale che si ritiene utile segnalare è l'art. 9, comma 3<sup>30</sup>, della legge regio-

---

<sup>30</sup> «3. Al fine di ridurre i tempi di accesso agli impieghi nelle amministrazioni del Comparto unico del pubblico impiego regionale e locale nel periodo compreso tra la data di entrata in vigore della presente legge e il 31 dicembre 2021 e fermo restando, per l'anno 2019, quanto previsto dall' articolo 46, comma 4 bis, secondo periodo, della legge regionale 28 giugno 2016, n. 10 (Modifiche a disposizioni concernenti gli enti locali contenute nelle leggi regionali 1/2006, 26/2014, 18/2007, 9/2009, 19/2013, 34/2015, 18/2015, 3/2016, 13/2015, 23/2007, 2/2016 e 27/2012), le procedure concorsuali bandite dalle amministrazioni medesime e le conseguenti assunzioni possono

nale 4 novembre 2019, n. 16 il quale, in deroga alla disciplina al tempo vigente che richiedeva il prioritario esperimento della mobilità, con la finalità di ridurre i tempi di accesso agli impieghi nelle amministrazioni del Comparto unico prevedeva che, fino al 31 dicembre 2021, le procedure concorsuali bandite da tali amministrazioni e le conseguenti assunzioni potessero essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure di mobilità di cui all'art. 23 della l.r. 18/2016.

Il legislatore regionale è successivamente intervenuto con la l.r. 23/2021, stabilendo a regime una disciplina analoga a quella già dettata in via transitoria dal citato art. 9, comma 3, della l.r. 16/2019.

---

*essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure di mobilità di cui all' articolo 23 della legge regionale 18/2016.».*

## **Legge regionale 9 dicembre 2016, n. 18.**

*Disposizioni in materia di sistema integrato del pubblico impiego regionale e locale. (estratto)*

### **Art. 23**<sup>31</sup>

*(Mobilità di Comparto)*

- 1.** Per le finalità di cui all'articolo 20<sup>32</sup>, comma 1, lettera b), le amministrazioni procedono, direttamente o tramite l'Ufficio unico, mediante la pubblicazione di un avviso, al fine di acquisire le istanze dei dipendenti interessati, in cui sono indicati i posti che si intendono ricoprire, la posizione economica attribuibile sulla base delle disponibilità della singola amministrazione, i requisiti e le competenze professionali da possedere; tale procedura non è richiesta nel caso in cui l'applicazione della stessa riguardi il contestuale trasferimento reciproco di due lavoratori, a domanda dei medesimi e previo consenso delle amministrazioni interessate. L'avviso, in ogni caso, è pubblicato nell'apposita sezione del sito Internet della Regione a cura dell'Ufficio unico. L'individuazione del dipendente è operata dall'amministrazione interessata alla copertura del posto anche nel caso in cui l'avviso sia attivato dall'Ufficio unico.
- 2.** Ai fini del trasferimento del personale è richiesto il nulla osta dell'amministrazione di appartenenza; il nulla osta deve essere reso contestualmente alla presentazione, da parte del dipendente interessato, della domanda di partecipazione alla procedura di mobilità.<sup>33</sup>
- 3.** Il trasferimento del personale ai sensi del presente articolo avviene nel rispetto del disposto di cui all'articolo 19, comma 4. Il personale trasferito mantiene la posizione giuridica ed economica, con riferimento alle voci del trattamento economico fondamentale, compresi la retribuzione individuale di anzianità e il maturato economico, in godimento all'atto del trasferimento, nonché l'anzianità di servizio maturata.
- 4.** Le amministrazioni Comunicano, annualmente, all'Ufficio unico i trasferimenti effettuati in attuazione delle procedure di mobilità di cui al presente articolo.

---

<sup>31</sup> Derogata la disciplina dell'articolo dall'art. 15, comma 1, della legge regionale 20 novembre 2018, n. 26.

<sup>32</sup> Riportato nella sezione "Disposizioni generali".

<sup>33</sup> Comma sostituito dapprima dall'art. 19, comma 2, lett. e), della legge regionale 21 aprile 2017, n. 9 e poi dall'art. 3, comma 1, lett. m), della l.r. 26/2018.

**Legge regionale 20 novembre 2018, n. 26.**

*Modifiche a leggi regionali in materia di sistema integrato del pubblico impiego regionale e locale, disposizioni in materia di funzione pubblica della Regione, nonché modifica alla legge regionale 2/2015 concernente il trattamento economico dei consiglieri e degli assessori regionali. (estratto)*

**Art. 15**

*(Mobilità di personale)*

**1.** Al fine di fronteggiare le esigenze di personale dei Comuni della Regione Friuli Venezia Giulia, in deroga alla disciplina di cui all'articolo 23 della legge regionale 18/2016, il personale trasferito, in relazione al superamento delle Province, dalle Province medesime alla Regione, può essere trasferito, a domanda, mediante mobilità in uno dei Comuni ricompresi nell'ambito territoriale dell'ente soppresso, previo parere favorevole del Comune medesimo, senza necessità del nulla osta della Regione. Il trasferimento del dipendente non può, comunque, avvenire prima che siano decorsi sessanta giorni dalla data di presentazione della domanda.



# **MOBILITÀ INTERCOMPARTIMENTALE**





L'art. 20<sup>34</sup> della legge regionale 9 dicembre 2016, n. 18, nell'individuare le modalità di assunzione del personale non dirigente, prevede che la copertura dei posti vacanti del personale nelle amministrazioni del Comparto unico possa avvenire anche mediante mobilità intercompartimentale<sup>35</sup>.

Tale ultimo istituto è disciplinato al successivo art. 24 della l.r. 18/2016 il quale dispone che le amministrazioni del Comparto unico del pubblico impiego regionale e locale del Friuli Venezia Giulia possono attivare processi di mobilità con altri comparti del pubblico impiego, secondo i criteri di cui al decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 26 giugno 2015 (Definizione delle tabelle di equiparazione fra i livelli di inquadramento previsti dai contratti collettivi relativi ai diversi comparti di contrattazione del personale non dirigenziale).

Il successivo comma 2 precisa altresì che, per la predetta finalità, la Giunta regionale, sentite le Organizzazioni sindacali di Comparto, definisce una tabella di equiparazione fra i livelli di inquadramento previsti dai contratti collettivi relativi ai diversi comparti di contrattazione, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

A tutt'oggi, tale tabella non risulta essere stata approvata e, pertanto, in assenza di precise indicazioni in merito, appare necessario richiamare i consolidati principi giurisprudenziali formatisi in materia, al fine di trovare una soluzione e poter operare un corretto inquadramento del personale proveniente, a seguito di procedura di mobilità intercompartimentale, da un diverso comparto di contrattazione.

La giurisprudenza civilistica ha evidenziato che l'art. 30<sup>36</sup> del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, riconduce il passaggio diretto di personale da amministrazioni diverse alla fattispecie della cessione del contratto (art. 1406 c.c.), stabilendo la regola generale dell'applicazione del trattamento giuridico ed economico, compreso quello accessorio, previsto nei contratti collettivi del comparto dell'amministrazione cessionaria, non giustificandosi diversità di trattamento tra dipendenti dello stesso ente, a seconda della provenienza<sup>37</sup>. Il giudice del lavoro, in particolare, ha affermato, tra l'altro, il principio secondo il quale il passaggio per mobilità intercompartimentale da un datore di lavoro all'altro comporta l'inserimento del dipendente in una diversa realtà organizzativa e in un mutato contesto di regole normative e retributive, con applicazione del trattamento in atto presso il nuovo datore di lavoro (art. 2112 c.c.)<sup>38</sup>.

Il rinvio alla disciplina generale della cessione del contratto comporta la riconducibilità della mobilità volontaria nell'ambito di una modificazione meramente soggettiva del rapporto di lavoro, con prosecuzione, quindi, del suo contenuto, restando immutati gli elementi oggettivi essenziali, tra i quali la posizione previdenziale, quella retributiva e, necessariamente, l'inquadramento, nella sostanza, del dipendente presso l'ente di destinazione.

Si è, inoltre, sottolineato che l'inquadramento nell'area (categoria) funzionale e posizione economica corrispondente a quella posseduta presso le amministrazioni di provenienza va inteso in conformità al principio di diritto, secondo cui nel passaggio per mobilità deve essere, in ogni caso,

---

<sup>34</sup> Riportato nella sezione "Disposizioni generali".

<sup>35</sup> Rimane fermo l'eventuale ricorso a forme di lavoro flessibile e il rispetto della disciplina vigente in materia di assunzioni obbligatorie dei soggetti appartenenti alle categorie protette. Resta comunque prioritaria l'assunzione di personale in eccedenza.

<sup>36</sup> Rubricato "Passaggio diretto di personale tra amministrazioni diverse".

<sup>37</sup> Cfr. Cass. civ., sez. lavoro, sentenza 17 luglio 2006, n. 16185.

<sup>38</sup> Cfr. Tribunale di Milano, sez. lavoro, sentenza-7 maggio 2014.

garantita l'equivalenza fra l'inquadramento goduto dal lavoratore nell'ente di provenienza e quello allo stesso spettante presso l'amministrazione di destinazione<sup>39</sup>.

La Suprema Corte ha altresì precisato che l'inquadramento, nell'ambito dell'amministrazione di destinazione, deve essere individuato in quello "maggiormente corrispondente" all'inquadramento previsto presso l'ente di provenienza dalle fonti legali e contrattuali.

Nella fattispecie del passaggio da un ente ad un altro per procedura di mobilità intercompartimentale il dipendente è, pertanto, collocato nella posizione economica quanto più corrispondente alla retribuzione in godimento presso l'ente di provenienza.

Inoltre, si è precisato che il "passaggio diretto" per mobilità è caratterizzato dalla conservazione dell'anzianità e dal mantenimento del trattamento economico goduto presso l'amministrazione di provenienza<sup>40</sup>. Tale trattamento economico, acquisito dal lavoratore, deve essere determinato con il computo di tutti i compensi fissi e continuativi erogati al prestatore di lavoro, quale corrispettivo delle mansioni svolte ed attinenti logicamente alla professionalità tipica della qualifica rivestita<sup>41</sup>.

Si osserva che, in assenza di diversa specifica indicazione normativa, il divieto di *reformatio in pejus* giustifica la conservazione del trattamento più favorevole, attraverso l'attribuzione di un assegno *ad personam*, solo fino a quando non subentri, per i dipendenti della amministrazione di destinazione (e quindi anche per quelli transitati alle dipendenze dell'ente a seguito della cessione) un miglioramento retributivo, del quale occorre tener conto nella quantificazione dell'assegno, poiché, altrimenti, il divario sarebbe privo di giustificazione.

Si è sottolineato infatti che, in caso di passaggio di personale da un'amministrazione all'altra, il mantenimento del trattamento economico, collegato al complessivo *status* posseduto dal dipendente prima del trasferimento, opera nell'ambito, e nei limiti, della regola del riassorbimento in occasione dei miglioramenti di inquadramento e di trattamento economico riconosciuti dalle normative applicabili per effetto del trasferimento.

Pertanto, in ogni caso, i dipendenti trasferiti per mobilità non subiscono trattamenti deteriori dal punto di vista economico, conservando a tal fine la retribuzione precedentemente acquisita e maturata.

Né tanto meno incorrono in "declassamenti" dal punto di vista giuridico, sostanziandosi la mobilità intercompartimentale in un passaggio diretto fra livelli/categorie corrispondenti per contenuto, anche se appartenenti a diversi comparti di contrattazione; le posizioni economiche rivestite presso l'ente di ultima provenienza rilevano, infatti, come trattamento fisso e continuativo al fine di stabilire la corrispondenza per l'inquadramento, ma ciò non comporta necessariamente la conservazione della posizione acquisita, considerato che, nella sostanza, l'equiparazione si effettua tra posizioni economiche correlate a trattamenti economici diversi, stabiliti contrattualmente in relazione agli ordinamenti e ai sistemi di classificazione di riferimento.

---

<sup>39</sup> Cfr. Cass. civ., sez. lavoro, ordinanza 5 aprile 2019, n. 9663.

<sup>40</sup> Cfr. Cass. civ., sez. lavoro, ordinanza 6 giugno 2019, n. 15371.

<sup>41</sup> Rimangono esclusi da tale computo le indennità e i compensi, comunque denominati, connessi a funzioni, prestazioni e incarichi svolti.

**Legge regionale 9 dicembre 2016, n. 18.**

*Disposizioni in materia di sistema integrato del pubblico impiego regionale e locale. (estratto)*

**Art. 24**

*(Mobilità intercompartimentale)*

- 1.** Le amministrazioni del Comparto unico possono attivare processi di mobilità con altri comparti del pubblico impiego, secondo i criteri di cui al decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 26 giugno 2015 (Definizione delle tabelle di equiparazione fra i livelli di inquadramento previsti dai contratti collettivi relativi ai diversi comparti di contrattazione del personale non dirigenziale).
- 2.** Per le finalità di cui al comma 1, la Giunta regionale, sentite le Organizzazioni sindacali di Comparto, definisce una tabella di equiparazione fra i livelli di inquadramento previsti dai contratti collettivi relativi ai diversi comparti di contrattazione, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

## **Decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 26 giugno 2015.**

*Definizione delle tabelle di equiparazione fra i livelli di inquadramento previsti dai contratti collettivi relativi ai diversi comparti di contrattazione del personale non dirigenziale. (estratto)*

### **Art. 1**

#### *Finalità e oggetto*

- 1.** Le tabelle del presente decreto hanno la finalità di favorire i processi di mobilità fra i comparti di contrattazione del personale non dirigenziale delle pubbliche amministrazioni e individuano la corrispondenza fra i livelli economici di inquadramento previsti dai contratti collettivi relativi ai diversi comparti di contrattazione, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica. Restano fermi i criteri per la comparazione dei livelli di inquadramento tra aree o categorie derivanti dai rispettivi ordinamenti professionali e dal presente decreto.
- 2.** Le tabelle di corrispondenza di cui agli allegati da 1 a 10, che fanno parte integrante del presente decreto, non hanno valore innovativo, integrativo o modificativo degli ordinamenti professionali vigenti.
- 3.** Le allegate tabelle da 1 a 8 (Tab. 1: Ministeri, Tab. 2: Agenzie fiscali, Tab. 3: Presidenza del Consiglio dei ministri, Tab. 4: Enti pubblici non economici, Tab. 5: Regioni ed enti locali, Tab. 6: Servizio sanitario nazionale, Tab. 7: Università, Tab. 8: Istituzioni ed enti di ricerca) definiscono le corrispondenze dei livelli economici del personale del comparto indicato nella prima colonna con gli altri comparti di contrattazione indicati nelle successive colonne sulla base del criterio di cui all'art. 2, comma 3. I livelli economici del personale degli enti di ricerca di cui alla Tab. 8 si intendono riferiti anche al personale dell'Agenzia spaziale italiana (A.S.I.). Lo stesso criterio vale per le colonne finali titolate «Ricerca» delle Tab. da 1 a 7.
- 4.** La Tab. 9 definisce la corrispondenza del personale docente e non docente del comparto Scuola e AFAM rispetto al comparto Ministeri e si integra, per gli altri comparti, con la Tab. 1. Per la Tab. 9 non sono declinate le posizioni stipendiali del personale docente e non docente appartenente ai relativi comparti.
- 5.** Il segretario comunale collocato nella fascia professionale «C» viene equiparato alla categoria o area professionale più elevata prevista dal sistema di classificazione vigente presso l'amministrazione di destinazione con inquadramento nella fascia economica secondo i criteri del presente decreto.
- 6.** La Tab. 10 definisce la corrispondenza del personale Unioncamere, Cnel ed Enac rispetto al comparto Ministeri e si integra, per gli altri comparti, con la Tab. 1.

### **Art. 2**

#### *Criteri di inquadramento*

- 1.** Le amministrazioni pubbliche operano, all'atto dell'inquadramento del personale in mobilità, l'equiparazione tra le aree funzionali e le categorie di inquadramento del personale appartenente ai diversi comparti di contrattazione mediante confronto degli ordinamenti professionali disciplinati dai rispettivi contratti collettivi nazionali di lavoro, tenendo conto delle mansioni, dei compiti, delle responsabilità e dei titoli di accesso relativi alle qualifiche ed ai profili professionali indicati nelle declaratorie delle medesime aree funzionali e categorie, senza pregiudicare, rispetto al requisito del titolo di studio, le progressioni di carriera legittimamente acquisite. La fascia economica derivante da progressione economica nel profilo di appartenenza non può comunque dare luogo

go all'accesso a profili professionali con superiore contenuto professionale per i quali è previsto un più elevato livello di inquadramento giuridico iniziale.

**2.** L'individuazione della posizione di inquadramento giuridico del dipendente trasferito in mobilità intercompartmentale deve tenere conto anche delle specifiche ed eventuali abilitazioni del profilo professionale di provenienza e di destinazione.

**3.** La corrispondenza tra i livelli economici relativi ai diversi comparti di contrattazione è individuata anche sulla base del criterio della prossimità degli importi del trattamento tabellare del comparto di provenienza secondo le corrispondenze di cui alle tabelle allegate al presente decreto, fermo restando, comunque, il prioritario rispetto dei criteri di cui ai commi 1 e 2 del presente articolo.

### **Art. 3**

#### *Trattamento economico e previdenziale*

**1.** Nel caso di mobilità volontaria ai sensi dell'art. 30, comma 1, del decreto legislativo n. 165 del 2001 si applica il comma 2-quinquies del medesimo art. 30 del decreto legislativo n. 165 del 2001.

**2.** Nei casi di mobilità diversa da quella volontaria, fatta salva l'eventuale disciplina speciale prevista, i dipendenti trasferiti mantengono:

**a)** il trattamento economico fondamentale e accessorio ove più favorevole - limitatamente alle voci con carattere di generalità e natura fissa e continuativa, non correlate allo specifico profilo d'impiego nell'ente di provenienza, previste dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro - corrisposto dall'amministrazione di provenienza al momento dell'inquadramento, mediante assegno ad personam riassorbibile con i successivi miglioramenti economici a qualsiasi titolo conseguiti nei casi in cui sia individuata la relativa copertura finanziaria ovvero a valere sulle facoltà assunzionali;

**b)** la facoltà di optare per l'inquadramento e il trattamento previdenziale di provenienza.

### **Art. 4**

#### *Efficacia*

**1.** Il presente decreto è da riferire alla vigente disciplina contrattuale. Le eventuali successive modifiche sono operate secondo la procedura di cui all'art. 29-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

**2.** Le corrispondenze fra i livelli economici di inquadramento stabilite nei quadri di cui agli allegati da 1 a 10 si applicano alle procedure di mobilità avviate successivamente all'entrata in vigore del presente decreto.

**3.** Sono fatti salvi sia le disposizioni di carattere speciale sulla materia, sia gli ordinamenti professionali previsti dalla normativa vigente.

### **Art. 5**

#### *Regioni a statuto speciale e Province autonome di Trento e Bolzano*

**1.** Le disposizioni di cui al presente decreto si applicano anche ai processi di mobilità che coinvolgono, ove previsti, gli specifici comparti delle regioni a statuto speciale e delle province autonome di Trento e di Bolzano, compatibilmente con le norme dei rispettivi statuti e le relative norme di attuazione.

(OMESSI GLI ALLEGATI)

## Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche. (estratto)*

### Art. 30

#### *Passaggio diretto di personale tra amministrazioni diverse*

**1.** Le amministrazioni possono ricoprire posti vacanti in organico mediante passaggio diretto di dipendenti di cui all'articolo 2, comma 2, appartenenti a una qualifica corrispondente e in servizio presso altre amministrazioni, che facciano domanda di trasferimento. È richiesto il previo assenso dell'amministrazione di appartenenza nel caso in cui si tratti di posizioni dichiarate motivatamente infungibili dall'amministrazione cedente o di personale assunto da meno di tre anni o qualora la mobilità determini una carenza di organico superiore al 20 per cento nella qualifica corrispondente a quella del richiedente. È fatta salva la possibilità di differire, per motivate esigenze organizzative, il passaggio diretto del dipendente fino ad un massimo di sessanta giorni dalla ricezione dell'istanza di passaggio diretto ad altra amministrazione. Le disposizioni di cui ai periodi secondo e terzo non si applicano al personale delle aziende e degli enti del servizio sanitario nazionale e degli enti locali con un numero di dipendenti a tempo indeterminato non superiore a 100, per i quali è comunque richiesto il previo assenso dell'amministrazione di appartenenza. Al personale della scuola continuano ad applicarsi le disposizioni vigenti in materia. Le amministrazioni, fissando preventivamente i requisiti e le competenze professionali richieste, pubblicano sul proprio sito istituzionale, per un periodo pari almeno a trenta giorni, un bando in cui sono indicati i posti che intendono ricoprire attraverso passaggio diretto di personale di altre amministrazioni, con indicazione dei requisiti da possedere. In via sperimentale e fino all'introduzione di nuove procedure per la determinazione dei fabbisogni standard di personale delle amministrazioni pubbliche, per il trasferimento tra le sedi centrali di differenti ministeri, agenzie ed enti pubblici non economici nazionali non è richiesto l'assenso dell'amministrazione di appartenenza, la quale dispone il trasferimento entro due mesi dalla richiesta dell'amministrazione di destinazione, fatti salvi i termini per il preavviso e a condizione che l'amministrazione di destinazione abbia una percentuale di posti vacanti superiore all'amministrazione di appartenenza. Per agevolare le procedure di mobilità la Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della funzione pubblica istituisce un portale finalizzato all'incontro tra la domanda e l'offerta di mobilità.<sup>42</sup>

**1.1.** Per gli enti locali con un numero di dipendenti compreso tra 101 e 250, la percentuale di cui al comma 1 è stabilita al 5 per cento; per gli enti locali con un numero di dipendenti non superiore a 500, la predetta percentuale è fissata al 10 per cento. La percentuale di cui al comma 1 è da considerare all'esito della mobilità e riferita alla dotazione organica dell'ente.<sup>43</sup>

(OMISSIS)

<sup>42</sup> Comma più recentemente modificato dapprima dall'art. 3, comma 7, lett. a) e b), del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, e poi dall'art. 12, comma 1, lett. a), del decreto-legge 21 ottobre 2021, n. 146, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 dicembre 2021, n. 215. Sulle modalità di pubblicazione dei bandi di mobilità di cui al presente comma, vedi l'art. 1, comma 10-octies, del decreto-legge 30 dicembre 2019, n. 162, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 febbraio 2020, n. 8.

<sup>43</sup> Comma inserito dall'art. 3, comma 7-bis, del d.l. 80/2021, convertito, con modificazioni, dalla l. 113/2021, e così modificato dall'art. 12, comma 1, lett. b), del d.l. 146/2021, convertito, con modificazioni, dalla l. 215/2021.

**PASSAGGIO DI DIPENDENTI PER EFFETTO  
DI TRASFERIMENTO DI FUNZIONI TRA  
AMMINISTRAZIONI DEL COMPARTO UNICO**





L'art. 25 della legge regionale 9 dicembre 2016, n. 18, regola il passaggio di dipendenti per effetto di trasferimento di funzioni tra amministrazioni del Comparto unico, attraverso il rinvio all'art. 31 (Passaggio di dipendenti per effetto di trasferimento di attività) del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

Ai sensi dell'art. 31 del d.lgs. 165/2001, nel caso di trasferimento o conferimento di attività, svolte da pubbliche amministrazioni, ad altri soggetti – per quanto qui rileva – pubblici, al personale che passa alle dipendenze di tali soggetti si applica l'art. 2112 del codice civile e si osservano le procedure di informazione e di consultazione di cui all'art. 47, commi da 1 a 4, della legge 29 dicembre 1990, n. 428.

Per quanto concerne il richiamo dell'art. 2112 c.c., questo significa che, in caso di trasferimento di funzioni da un ente ad un altro del Comparto unico, si applica la disciplina civilistica, improntata al principio dell'automatico passaggio dei rapporti di lavoro dal cedente al cessionario.

In tal senso, l'art. 2112 c.c. prevede espressamente che "In caso di trasferimento d'azienda, il rapporto di lavoro continua con il cessionario ed il lavoratore conserva tutti i diritti che ne derivano"; ed ancora il trasferimento di funzioni non costituisce di per sé motivo di licenziamento, fermo restando la facoltà di esercitare il recesso con preavviso (art. 2118 c.c.<sup>44</sup>) o per giusta causa, senza preavviso (art. 2119 c.c.<sup>45</sup>).

Sul piano delle condizioni contrattuali del lavoratore trasferito per effetto del passaggio di funzioni, si osserva che, trattandosi nel caso preso in esame di trasferimento di funzioni tra amministrazioni del Comparto unico, il dipendente conserva, presso l'ente di destinazione, il medesimo contratto collettivo di comparto.

Peraltro, nel caso in cui si verifichi dopo tre mesi dal trasferimento una sostanziale modifica delle condizioni di lavoro del lavoratore coinvolto dal trasferimento, questi può dare le dimissioni per giusta causa, con gli effetti dell'art. 2119 c.c., primo comma: cioè con il diritto all'indennità di

---

<sup>44</sup> «Art. 2118 (Recesso dal contratto a tempo indeterminato)

*Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato, dando il preavviso nel termine e nei modi stabiliti [...] dagli usi o secondo equità.*

*In mancanza di preavviso, il recedente è tenuto verso l'altra parte a un'indennità equivalente all'importo della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso.*

*La stessa indennità è dovuta dal datore di lavoro nel caso di cessazione del rapporto per morte del prestatore di lavoro.»*

<sup>45</sup> «Art. 2119 (Recesso per giusta causa)

*Testo in vigore fino al 15 maggio 2022: Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto prima della scadenza del termine, se il contratto è a tempo determinato, o senza preavviso, se il contratto è a tempo indeterminato, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione anche provvisoria, del rapporto. Se il contratto è a tempo indeterminato, al prestatore di lavoro che recede per giusta causa compete l'indennità indicata nel secondo comma dell'articolo precedente.*

*Non costituisce giusta causa di risoluzione del contratto il fallimento dell'imprenditore o la liquidazione coatta amministrativa dell'azienda.*

*Testo in vigore dal 16 maggio 2022: Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto prima della scadenza del termine, se il contratto è a tempo determinato, o senza preavviso, se il contratto è a tempo indeterminato, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione anche provvisoria, del rapporto. Se il contratto è a tempo indeterminato, al prestatore di lavoro che recede per giusta causa compete l'indennità indicata nel secondo comma dell'articolo precedente.*

*Non costituisce giusta causa di risoluzione del contratto la liquidazione coatta amministrativa dell'impresa. Gli effetti della liquidazione giudiziale sui rapporti di lavoro sono regolati dal codice della crisi e dell'insolvenza.»*

preavviso ivi prevista.

Per quanto riguarda il richiamo dell'art. 47 della l. 428/1990, questa norma prevede obblighi di informazione e di consultazione, ove si tratti di trasferimento d'azienda in cui sono complessivamente occupati più di 15 lavoratori anche nel caso in cui il trasferimento riguardi una parte dell'azienda.

In applicazione dell'art. 47 in esame, i due enti del Comparto unico interessati dal passaggio di funzioni sono tenuti a darne comunicazione per iscritto ai soggetti sindacali ivi indicati e a convocarli per un esame congiunto, a seguito di loro richiesta scritta, nell'osservanza dei termini temporali ivi fissati.

Il mancato rispetto di questi obblighi informativi e consultivi determina condotta antisindacale, ai sensi dell'art. 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Sotto il profilo delle spese di personale ricollocato per effetto del trasferimento di funzioni, l'art. 25 della l.r. 18/2016 dispone che queste sono neutre per l'amministrazione cessionaria; a tal fine la medesima norma dispone che per effetto del trasferimento del personale in seguito al passaggio delle funzioni, le corrispondenti risorse finanziarie sono trasferite all'amministrazione destinataria.

## **Legge regionale 9 dicembre 2016, n. 18.**

*Disposizioni in materia di sistema integrato del pubblico impiego regionale e locale. (estratto)*

### **Art. 25**

*(Passaggio di dipendenti per effetto di trasferimento di funzioni)*

- 1.** Nel caso di trasferimento di funzioni tra amministrazioni del Comparto unico, si applica l'articolo 31 del decreto legislativo 165/2001.
- 2.** Le spese di personale ricollocato per effetto di trasferimento di funzioni sono neutre per le amministrazioni riceventi, ai fini del rispetto della vigente normativa regionale e delle disposizioni statutarie e regolamentari degli enti locali in materia di contenimento della spesa pubblica, di rispetto dei vincoli di finanza pubblica e di limiti assunzionali. Per effetto di tale trasferimento le corrispondenti risorse finanziarie sono trasferite all'amministrazione destinataria.
- 3.** La disciplina di cui al presente articolo si applica alle procedure di trasferimento di personale di cui alla legge regionale 26/2014, in relazione alle funzioni trasferite.

**Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.**

*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche. (estratto)*

**Art. 31**

*Passaggio di dipendenti per effetto di trasferimento di attività*

**1.** Fatte salve le disposizioni speciali, nel caso di trasferimento o conferimento di attività, svolte da pubbliche amministrazioni, enti pubblici o loro aziende o strutture, ad altri soggetti, pubblici o privati, al personale che passa alle dipendenze di tali soggetti si applicano l'articolo 2112 del codice civile e si osservano le procedure di informazione e di consultazione di cui all'articolo 47, commi da 1 a 4, della legge 29 dicembre 1990, n. 428.

## **Regio decreto 16 marzo 1942, n. 262.**

*Approvazione del testo del Codice civile. (estratto)*

### **Art. 2112**

#### *Mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimento d'azienda*

In caso di trasferimento d'azienda, il rapporto di lavoro continua con il cessionario ed il lavoratore conserva tutti i diritti che ne derivano.

Il cedente ed il cessionario sono obbligati, in solido, per tutti i crediti che il lavoratore aveva al tempo del trasferimento. Con le procedure di cui agli articoli 410 e 411 del codice di procedura civile il lavoratore può consentire la liberazione del cedente dalle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro.

Il cessionario è tenuto ad applicare i trattamenti economici e normativi previsti dai contratti collettivi nazionali, territoriali ed aziendali vigenti alla data del trasferimento, fino alla loro scadenza, salvo che siano sostituiti da altri contratti collettivi applicabili all'impresa del cessionario. L'effetto di sostituzione si produce esclusivamente fra contratti collettivi del medesimo livello.

Ferma restando la facoltà di esercitare il recesso ai sensi della normativa in materia di licenziamenti, il trasferimento d'azienda non costituisce di per sé motivo di licenziamento. Il lavoratore, le cui condizioni di lavoro subiscono una sostanziale modifica nei tre mesi successivi al trasferimento d'azienda, può rassegnare le proprie dimissioni con gli effetti di cui all'articolo 2119, primo comma.

Ai fini e per gli effetti di cui al presente articolo si intende per trasferimento d'azienda qualsiasi operazione che, in seguito a cessione contrattuale o fusione, comporti il mutamento nella titolarità di un'attività economica organizzata, con o senza scopo di lucro, preesistente al trasferimento e che conserva nel trasferimento la propria identità a prescindere dalla tipologia negoziale o dal provvedimento sulla base del quale il trasferimento è attuato ivi compresi l'usufrutto o l'affitto di azienda. Le disposizioni del presente articolo si applicano altresì al trasferimento di parte dell'azienda, intesa come articolazione funzionalmente autonoma di un'attività economica organizzata, identificata come tale dal cedente e dal cessionario al momento del suo trasferimento.

Nel caso in cui l'alienante stipuli con l'acquirente un contratto di appalto la cui esecuzione avviene utilizzando il ramo d'azienda oggetto di cessione, tra appaltante e appaltatore opera un regime di solidarietà di cui all'articolo 29, comma 2, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

## **Legge 29 dicembre 1990, n. 428.**

*Disposizioni per l'adempimento di obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia alle Comunità europee (legge comunitaria per il 1990). (estratto)*

### **Art. 47**

#### *Trasferimenti di azienda*

**1.** Quando si intenda effettuare, ai sensi dell'articolo 2112 del codice civile, un trasferimento d'azienda in cui sono complessivamente occupati più di quindici lavoratori, anche nel caso in cui il trasferimento riguardi una parte d'azienda, ai sensi del medesimo articolo 2112, il cedente ed il cessionario devono darne comunicazione per iscritto almeno venticinque giorni prima che sia perfezionato l'atto da cui deriva il trasferimento o che sia raggiunta un'intesa vincolante tra le parti, se precedente, alle rispettive rappresentanze sindacali unitarie, ovvero alle rappresentanze sindacali aziendali costituite, a norma dell'articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, nelle unità produttive interessate, nonché ai sindacati di categoria che hanno stipulato il contratto collettivo applicato nelle imprese interessate al trasferimento. In mancanza delle predette rappresentanze aziendali, resta fermo l'obbligo di comunicazione nei confronti dei sindacati di categoria comparativamente più rappresentativi e può essere assolto dal cedente e dal cessionario per il tramite dell'associazione sindacale alla quale aderiscono o conferiscono mandato.

L'informazione deve riguardare:

- a)** la data o la data proposta del trasferimento;
- b)** i motivi del programmato trasferimento d'azienda;
- c)** le sue conseguenze giuridiche, economiche e sociali per i lavoratori;
- d)** le eventuali misure previste nei confronti di questi ultimi.

**2.** Su richiesta scritta delle rappresentanze sindacali o dei sindacati di categoria, comunicata entro sette giorni dal ricevimento della comunicazione di cui al comma 1, il cedente e il cessionario sono tenuti ad avviare, entro sette giorni dal ricevimento della predetta richiesta, un esame congiunto con i soggetti sindacali richiedenti. La consultazione si intende esaurita qualora, decorsi dieci giorni dal suo inizio, non sia stato raggiunto un accordo.

**3.** Il mancato rispetto, da parte del cedente o del cessionario, degli obblighi previsti dai commi 1 e 2 costituisce condotta antisindacale ai sensi dell'articolo 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

**4.** Gli obblighi d'informazione e di esame congiunto previsti dal presente articolo devono essere assolti anche nel caso in cui la decisione relativa al trasferimento sia stata assunta da altra impresa controllante. La mancata trasmissione da parte di quest'ultima delle informazioni necessarie non giustifica l'inadempimento dei predetti obblighi.

(OMISSIS)

## **COMANDO DI PERSONALE**





L'art. 27 della legge regionale 9 dicembre 2016, n. 18, benché inserito all'interno del Capo II<sup>46</sup> del Titolo III non costituisce una modalità di assunzione, quanto di utilizzo di personale già inserito presso un'amministrazione del Comparto unico o un'altra amministrazione pubblica: detto istituto non è, infatti, contemplato dall'art. 20<sup>47</sup> della l.r. 18/2016 tra le modalità di assunzione del personale non dirigente.

Si tratta di una figura giuridica mediante la quale è data la possibilità, alle pubbliche amministrazioni (sia del Comparto unico che non) di avvalersi, per particolari e specifiche esigenze di servizio e per un periodo di tempo limitato, di personale a tempo indeterminato di altre amministrazioni del Comparto unico o di altre amministrazioni pubbliche, previo assenso dell'amministrazione di appartenenza e del dipendente.

Nel comando, fermo restando il rapporto organico che continua ad intercorrere tra il dipendente e l'ente di appartenenza, si modifica il rapporto di servizio, essendo il dipendente inserito, sia sotto il profilo organizzativo e funzionale, sia sotto quello gerarchico e disciplinare, nella nuova amministrazione di destinazione, a favore della quale egli presta esclusivamente la sua opera.

La posizione di comando è caratterizzata dalla temporaneità della destinazione e, dunque, dalla sua reversibilità, con la conseguenza che essa non può essere confusa con l'istituto del trasferimento (che postula invece la definitiva assegnazione del dipendente ad un determinato ufficio).

Il requisito della durata risulta definito dalla legge regionale nei seguenti termini:

- in caso di utilizzo, da parte di amministrazioni del Comparto unico, di personale a tempo indeterminato di altre amministrazioni del Comparto unico o di altre amministrazioni pubbliche, il comando può avere una durata massima complessiva di due anni (art. 27, comma 1, l.r. 18/2016);
- nel caso di comando disposto da amministrazioni del Comparto unico di propri dipendenti presso altre amministrazioni pubbliche non appartenenti al Comparto unico il periodo massimo è fissato in tre anni (art. 27, comma 4, l.r. 18/2016);
- in caso di comando di personale dalle Aziende sanitarie regionali, nonché di comando di personale di altri enti o amministrazioni pubbliche presso la Regione e gli enti locali della Regione per lo svolgimento di attività negli uffici di supporto agli organi politici, il comando può essere disposto anche in deroga al limite temporale massimo di due anni (art. 27, comma 5, l.r. 18/2016).

L'art. 27 della l.r. 18/2016 detta, ai commi 2 e 3, la disciplina giuridica applicabile al personale collocato in posizione di comando. In particolare, è previsto che:

- il personale comandato conserva il proprio stato giuridico e il trattamento economico fondamentale. La spesa del personale comandato fa carico all'amministrazione presso cui detto personale va a prestare servizio che è tenuta, altresì, a versare l'importo dei contributi e delle ritenute sul trattamento economico previsti dalla legge (comma 2);
- al personale comandato non competono né indennità né compensi, comunque denominati, connessi a funzioni, prestazioni e incarichi svolti presso l'amministrazione di appartenenza. A

---

<sup>46</sup> Il Capo II è rubricato "Assunzione di personale non dirigente nell'ambito del sistema integrato del Comparto unico".

<sup>47</sup> Riportato nella sezione "Disposizioni generali".

detto personale spettano le indennità previste dall'amministrazione presso cui è comandato per funzioni, prestazioni e incarichi svolti presso l'amministrazione medesima (comma 3).

Come sopra già rilevato, la posizione del soggetto comandato implica una rilevante modificazione sia in senso oggettivo, giacché il dipendente viene destinato a prestare servizio, in via ordinaria e abituale, presso un'amministrazione diversa da quella di appartenenza, sia in senso funzionale, atteso che a detto personale spettano le indennità previste dall'amministrazione presso cui è comandato per funzioni, prestazioni e incarichi svolti presso l'amministrazione medesima.

Una conseguenza connessa al fatto che, durante il periodo del comando, il dipendente rimane incardinato giuridicamente presso l'amministrazione di appartenenza è che alla posizione di comando del dipendente presso una nuova amministrazione non si accompagna la corrispondente soppressione del posto in organico presso l'amministrazione di provenienza.

Tuttavia, come precisato nell'ultima parte dell'art. 27, comma 1, della l.r. 18/2016, è possibile che, entro la scadenza dei due anni e decorso almeno un anno di comando, le amministrazioni interessate procedano direttamente al trasferimento del personale nei propri ruoli, previo assenso del dipendente interessato e dell'amministrazione di appartenenza qualora esterna al Comparto unico.

Tale trasferimento comporta la cessione del contratto di lavoro in essere con l'originaria amministrazione di appartenenza con conseguente modificazione soggettiva del rapporto di lavoro.

L'istituto del comando va tenuto distinto da altre fattispecie: in particolare, esso differisce ontologicamente dall'invio in missione che si caratterizza per il fatto che il dipendente è chiamato a svolgere, sempre in favore dell'amministrazione di appartenenza, la ordinaria prestazione lavorativa per un brevissimo arco di tempo in una sede diversa da quella abituale di servizio (appartenente pur sempre alla stessa amministrazione): proprio tale peculiarità giustifica l'erogazione di un rimborso al dipendente per l'eventuale utilizzo del mezzo proprio.

Altra differenziazione ermeneutica va fatta tra comando e distacco di cui all'art. 28 della l.r. 18/2016: il distacco si innesta nel più ampio fenomeno del decentramento, il cui elemento indefettibile risiede nell'interesse proprio del datore di lavoro di ordine tecnico, organizzativo o produttivo<sup>48</sup>.

Da ultimo merita segnalare il distinguo del comando rispetto alla figura dell'avalimento, che si verifica quando l'amministrazione, anziché dotarsi di una struttura propria per lo svolgimento della funzione ad essa assegnata, si avvale degli uffici di altro ente, al quale non viene delegata la funzione stessa. In tal caso non si determina alcuna modifica del rapporto di impiego, perché il personale dell'ente che fornisce la struttura necessaria allo svolgimento del compito resta incardinato nell'amministrazione di appartenenza a tutti gli effetti, e non si verifica scissione fra rapporto di impiego e rapporto di servizio<sup>49</sup>.

---

<sup>48</sup> Tale istituto giuridico è trattato nel paragrafo successivo, al quale si rinvia.

<sup>49</sup> Per completezza, si segnala che l'istituto del comando, in forza del rinvio contenuto nell'art. 27 della l.r. 18/2016, comma 5, ultima parte, deve essere completato con la disciplina di cui all'art. 13 della legge regionale 24 maggio 2004, n. 17 (Riordino normativo dell'anno 2004 per il settore degli affari istituzionali), come modificato dall'art. 14, comma 37, della legge regionale 30 dicembre 2008, n. 17 (Legge finanziaria 2009). In particolare, l'art. 13 della l.r. 17/2004, reca la disciplina della messa a disposizione e comando di personale presso la Corte dei conti, e prevede che la Regione metta a disposizione della Sezione di controllo della Regione

## **Legge regionale 9 dicembre 2016, n. 18.**

*Disposizioni in materia di sistema integrato del pubblico impiego regionale e locale. (estratto)*

### **Art. 27**

*(Comando di personale)*

- 1.** Le amministrazioni del Comparto unico possono avvalersi, per particolari e specifiche esigenze di servizio e per un periodo massimo complessivo di due anni, di personale a tempo indeterminato di altre amministrazioni del Comparto unico o di altre amministrazioni pubbliche, collocato in posizione di comando, previo assenso dell'amministrazione di appartenenza e del dipendente. Entro la scadenza dei due anni e decorso almeno un anno di comando, le amministrazioni interessate possono procedere direttamente al trasferimento del personale nei propri ruoli, previo assenso del dipendente interessato e dell'amministrazione di appartenenza qualora esterna al Comparto unico.
- 2.** Il personale comandato conserva il proprio stato giuridico e il trattamento economico fondamentale. La spesa del personale comandato fa carico all'amministrazione presso cui detto personale va a prestare servizio che è tenuta, altresì, a versare l'importo dei contributi e delle ritenute sul trattamento economico previsti dalla legge.
- 3.** Al personale comandato ai sensi del comma 1 non competono né indennità né compensi, comunque denominati, connessi a funzioni, prestazioni e incarichi svolti presso l'amministrazione di appartenenza. A detto personale spettano le indennità previste dall'amministrazione presso cui è comandato per funzioni, prestazioni e incarichi svolti presso l'amministrazione medesima.
- 4.** Le amministrazioni del Comparto unico possono disporre il comando di propri dipendenti, previo assenso dei medesimi, presso altre amministrazioni pubbliche non appartenenti al Comparto unico per un periodo massimo di tre anni.
- 5.** Il comando di personale dalle Aziende sanitarie regionali, nonché il comando di personale di altri enti o amministrazioni pubbliche presso la Regione e gli enti locali della Regione per lo svolgimento di attività negli uffici di supporto agli organi politici, può essere disposto anche in deroga al limite temporale di cui al comma 1. Resta altresì confermata la disciplina di cui all'articolo 13 della legge regionale 24 maggio 2004, n. 17 (Riordino normativo dell'anno 2004 per il settore degli affari istituzionali), come modificato dall'articolo 14, comma 37, della legge regionale 30 dicembre 2008, n. 17 (Legge finanziaria 2009).<sup>50</sup>

---

Friuli Venezia Giulia della Corte dei conti, di cui all'art. 32 del decreto del Presidente della Repubblica 25 novembre 1975, n. 902 (Adeguamento ed integrazione delle norme di attuazione dello Statuto speciale della Regione Friuli-Venezia Giulia), come sostituito dall'art. 2 del decreto legislativo 15 maggio 2003, n. 125, personale di ruolo nel limite massimo di quattro unità, con oneri a carico della Regione medesima (comma 1).

Il successivo comma 2 prosegue affermando che gli enti locali del Comparto unico sono autorizzati su richiesta e per tramite della Regione, che ne assume l'onere finanziario, ad assegnare, in posizione di comando, proprio personale di ruolo alla Sezione di controllo della Regione Friuli Venezia Giulia della Corte dei conti, di cui al comma 1, anche in deroga a limiti numerici e temporali previsti dai propri ordinamenti.

A differenza di quanto disposto per il comando di personale dall'art. 27, comma 3, della l.r. 18/2016, nel caso di comando disposto presso la Corte dei conti in forza della previsione di cui all'art. 13 della l.r. 17/2004, qualora al personale comandato risulti attribuito presso l'ente di appartenenza, alla data della messa a disposizione o dell'assegnazione in posizione di comando, un incarico di posizione organizzativa, il personale medesimo conserva la retribuzione di posizione in godimento alla medesima data (comma 2 bis).

<sup>50</sup> Comma così modificato dall'art. 9, comma 24, della legge regionale 6 agosto 2021, n. 13.

**Legge regionale 6 agosto 2021, n. 13.**

*Assestamento del bilancio per gli anni 2021-2023 ai sensi dell'articolo 6 della legge regionale 10 novembre 2015, n. 26. (estratto)*

**Art. 9**

*(Autonomie locali e coordinamento finanza locale, sicurezza, politiche dell'immigrazione, corregionali all'estero, lingue minoritarie e funzione pubblica)*

(OMISSIS)

**25.** La disciplina di cui all'articolo 27, comma 5, primo periodo, della legge regionale 18/2016, come modificato dal comma 24, si applica anche ai comandi presso gli enti locali della Regione per lo svolgimento di attività negli uffici di supporto agli organi politici già in essere alla data di entrata in vigore della presente legge.

(OMISSIS)

# **DISTACCO DI PERSONALE E UTILIZZO CON CONVENZIONI**



L'art. 28 della legge regionale 9 dicembre 2016, n. 18 si occupa di due distinti istituti giuridici: il distacco e l'utilizzo di personale con convenzioni, entrambi accomunati dal fatto che lavoratori del Comparto unico vanno a svolgere la propria attività lavorativa presso un'amministrazione diversa da quella di appartenenza.

In particolare, il distacco di personale è disciplinato ai commi 1, 1 bis e 2 dell'art. 28 della l.r. 18/2016 i quali individuano due distinte tipologie di distacco.

La prima si ha quando le amministrazioni del Comparto unico distaccano proprio personale presso altre amministrazioni del Comparto o altre amministrazioni pubbliche ovvero società controllate o partecipate con partecipazioni maggioritarie alla presenza delle seguenti condizioni: che si debba far fronte a particolari e specifiche esigenze di servizio; che il distacco venga disposto per periodi di tempo predefiniti e che vi sia il consenso del lavoratore (comma 1). I relativi oneri restano a carico dell'amministrazione di appartenenza (comma 2).

La seconda, invece, si ha quando le amministrazioni del Comparto unico operano d'ufficio il distacco di proprio personale presso altre amministrazioni del Comparto al fine di soddisfare, in presenza di situazioni contingenti o non prevedibili, le esigenze funzionali di queste ultime. Tale forma di distacco, diversamente dalla prima, prescinde dal consenso del lavoratore; essa può essere operata per il tempo strettamente necessario al perdurare delle situazioni emergenziali per cui il distacco è stato disposto e comunque per un periodo massimo di tre mesi nell'anno solare (comma 1 bis). I relativi oneri, diversamente dalla precedente fattispecie, sono posti a carico dell'amministrazione presso la quale è operato il distacco medesimo (comma 2, ultima parte).

Il personale distaccato conserva il proprio stato giuridico e il trattamento economico fondamentale. Al personale distaccato non competono né indennità né compensi, comunque denominati, connessi a funzioni, prestazioni e incarichi svolti presso l'amministrazione di appartenenza. A detto personale spettano le indennità previste dall'amministrazione presso cui è distaccato per funzioni, prestazioni e incarichi svolti presso l'amministrazione medesima.

L'utilizzo di personale con convenzioni è, invece, disciplinato al comma 3 dell'art. 28 della l.r. 18/2016; tale articolo deve essere integrato con le disposizioni dettate dall'art. 7 del CCRL relativo al personale non dirigente degli Enti locali, biennio economico 2002-2003 e quadriennio giuridico (1 fase) 2002-2005, sottoscritto in data 26 novembre 2004.

Gli enti locali, al fine di soddisfare la migliore realizzazione dei servizi istituzionali e di conseguire una economica gestione delle risorse, possono utilizzare, con il consenso dei lavoratori interessati, personale assegnato da altri enti cui si applica il CCRL per periodi predeterminati e per una parte del tempo di lavoro d'obbligo mediante convenzione e previo assenso dell'ente di appartenenza. L'utilizzazione parziale, che non si configura come rapporto di lavoro a tempo parziale, è possibile anche per la gestione dei servizi in convenzione.

La fattispecie sopra descritta, nota come "scavalco condiviso", consiste, dunque, in una modalità di utilizzo congiunto del dipendente pubblico da parte di più enti, mediante la quale, rimanendo legato all'unico rapporto d'impiego con l'ente locale originario, il lavoratore rivolge parte delle proprie prestazioni lavorative in favore di detto ente e parte in favore dell'ente utilizzatore in forza dell'autorizzazione dell'ente di appartenenza, di cui la convenzione regolativa dei rapporti giuridici

tra i due enti assume carattere accessivo<sup>51</sup>. Nel caso dello scavalco c.d. condiviso “se, da un lato, permane la titolarità dell’originario rapporto lavorativo con l’ente di appartenenza, dall’altro non può essere rilevata – dal punto di vista dell’utilizzatore – la costituzione di un nuovo rapporto di lavoro”<sup>52</sup>. In conseguenza di un tanto, discende la previsione di cui all’art. 7, comma 2, del CCRL 26 novembre 2004 in base al quale il rapporto di lavoro del personale utilizzato a tempo parziale, ivi compresa la disciplina sulle progressioni verticali e sulle progressioni economiche orizzontali, è gestito dall’ente di provenienza, titolare del rapporto stesso, previa acquisizione dei necessari elementi di conoscenza da parte dell’altro ente utilizzatore.

Condizioni tipizzanti tale istituto giuridico sono: il consenso del lavoratore; l’utilizzo dello stesso per periodi di tempo predeterminati; l’utilizzo per una parte del tempo di lavoro d’obbligo come determinato dalla convenzione, l’assenso dell’ente di appartenenza.

Lo strumento giuridico col quale si attua tale forma di utilizzazione di personale è la convenzione, atto di gestione di diritto privato del rapporto di lavoro, non assimilabile alle convenzioni di cui all’art. 30 del D.Lgs. 267/2000. Ad essa è demandata la regolamentazione del rapporto di che trattasi e, in particolare, la determinazione del tempo di lavoro in assegnazione, nel rispetto del vincolo dell’orario settimanale d’obbligo del dipendente, la ripartizione degli oneri finanziari e tutti gli altri aspetti utili per regolare il corretto utilizzo del lavoratore.

I commi dal 3 al 6 dell’art. 7 del CCRL 26 novembre 2004 contengono la regolamentazione degli ulteriori aspetti prettamente contrattualistici inerenti tale forma di utilizzo del personale: in particolare, è previsto che la contrattazione decentrata dell’ente utilizzatore possa prevedere forme aggiuntive di incentivazione economica a favore del personale, secondo la disciplina attualmente contenuta nell’art. 32 del CCRL del 15 ottobre 2018; che i lavoratori che operano presso l’Ente utilizzatore a tempo parziale possono essere anche incaricati della responsabilità di una posizione organizzativa nell’ente di utilizzazione e che il relativo importo annuale è riproporzionato in base al tempo di lavoro e si cumula con quello eventualmente in godimento per lo stesso titolo presso l’ente di appartenenza che subisce un corrispondente riproporzionamento (comma 4). Il comma 5 dell’art. 7 in commento stabilisce, poi, che il valore su base annua per tredici mensilità, della retribuzione di posizione per gli incarichi eventualmente conferiti al personale “utilizzato” presso un altro ente, rimane confermato negli importi di cui all’art. 33, comma 2 del CCRL 1 agosto 2002.

Da ultimo, il comma 6 stabilisce che al personale utilizzato a tempo parziale compete, ove ne ricorrano le condizioni e con oneri a carico dell’ente utilizzatore, il rimborso delle sole spese sostenute nei limiti indicati nei commi 2 e 4 dell’art. 63 del CCRL 1 agosto 2002.

La disciplina contrattualistica sopra riportata (commi da 3 a 6 dell’art. 7 del CCRL 26 novembre 2004) trova applicazione anche nei confronti del personale utilizzato parzialmente per le funzioni e i servizi in convenzione ai sensi dell’art. 5 della legge regionale 29 novembre 2019, n. 21

---

<sup>51</sup> Così Corte dei conti, Molise, sez. controllo, deliberazione del 7 aprile 2017, n. 109 la quale richiama, facendole proprie, le considerazioni in precedenza espresse da Corte dei conti, sez. Autonomie, deliberazione del 20 maggio 2016, n. 23.

<sup>52</sup> Corte dei conti, Molise, sez. controllo, deliberazione 109/2017. Peraltro, il fatto che lo scavalco condiviso disciplinato dall’art. 7 del CCRL del 26 novembre 2004 non configuri un rapporto di lavoro a tempo parziale autonomo è stabilito dalla norma contrattuale stessa, alla fine del comma 1 ove recita che “*la utilizzazione parziale, che non si configura come rapporto di lavoro a tempo parziale, è possibile anche per la gestione dei servizi in convenzione*”.



(Convenzioni).

L'istituto dello "scavalco condiviso" sopra descritto va tenuto distinto dall'ipotesi del c.d. "scavalco d'eccedenza" disciplinato dall'art. 1, comma 557, della legge 30 dicembre 2004, n. 311 secondo cui: *"I comuni con popolazione inferiore ai 5.000 abitanti, i consorzi tra enti locali gerenti servizi a rilevanza non industriale, le comunità montane e le unioni di comuni possono servirsi dell'attività lavorativa di dipendenti a tempo pieno di altre amministrazioni locali purché autorizzati dall'amministrazione di provenienza"*. Tale ipotesi *"presuppone che il lavoratore interessato svolga già attività a tempo pieno presso altra amministrazione. [...] In tale ipotesi, per contro, l'amministrazione utilizza il dipendente al di fuori del normale orario di lavoro comunque espletato presso l'amministrazione di appartenenza e con oneri finanziari aggiuntivi per l'amministrazione di destinazione, e si è in presenza di un'assunzione a tempo determinato ai fini dei vincoli finanziari."*<sup>53</sup>.

Si tratta di due distinti istituti giuridici tra loro cumulabili: come, infatti, rilevato dalla Corte dei conti *«la normativa vigente, anche alla luce dei recenti orientamenti espressi dalla giurisprudenza contabile, non escluda [leggesi esclude] la possibilità che un ente locale possa fare ricorso contestualmente e, con riferimento al medesimo dipendente, ai due diversi istituti giuridici del cd. "scavalco condiviso" e del c.d. "scavalco d'eccedenza"»*<sup>54</sup>. La medesima deliberazione prosegue affermando che *«anche in presenza di una convenzione tra enti ai sensi dell'art. 14 del CCNL del 22/01/2004, il comune di XX possa assicurarsi, in riferimento allo stesso dipendente (che giuridicamente è considerato comunque "dipendente a tempo pieno di altro ente") le prestazioni lavorative oltre le 36 ore settimanali d'obbligo ed entro la durata massima consentita dal D.lgs. n. 66/2003 di 48 ore settimanali, a condizione che le prestazioni lavorative aggiuntive non rechino pregiudizio al corretto svolgimento del rapporto di lavoro presso l'ente di appartenenza»*.

Segue che, un Comune avente popolazione inferiore a 5.000 abitanti, potrebbe avvalersi dell'attività lavorativa di soggetti, lavoratori dipendenti presso altre amministrazioni locali, al di fuori dell'orario di lavoro da questi prestatore nell'amministrazione di appartenenza, in attuazione del disposto di cui al citato art. 1, comma 557, della l. 311/2004. Ferma rimane la necessità, indicata dalla norma medesima, di acquisire la preventiva autorizzazione dell'amministrazione da cui il lavoratore dipende e il rispetto del tetto massimo dell'orario di lavoro delle 48 ore settimanali, fissato dall'art. 4, comma 2, del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66 ("Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro").

---

<sup>53</sup> Corte dei conti, Abruzzo, sez. controllo, deliberazione del 28 aprile 2016, n. 92.

<sup>54</sup> Corte dei conti, Molise, sez. controllo, deliberazione 109/2017. Nello stesso senso, anche se in via implicita si è espressa l'ARAN, con orientamento RAL 1554 e la Corte dei conti, Umbria, sez. controllo, nella deliberazione del 30 dicembre 2020, n. 129.

## **Legge regionale 9 dicembre 2016, n. 18.**

*Disposizioni in materia di sistema integrato del pubblico impiego regionale e locale. (estratto)*

### **Art. 28**

*(Distacco di personale e utilizzo con convenzioni)*

**1.** Le amministrazioni del Comparto unico per particolari e specifiche esigenze di servizio e per periodi di tempo predefiniti, possono distaccare proprio personale, con il consenso del medesimo, presso altre amministrazioni del Comparto unico o altre amministrazioni pubbliche ovvero società controllate o partecipate con partecipazioni maggioritarie.

**1 bis.** Le amministrazioni del Comparto unico possono, altresì, al fine di soddisfare le esigenze funzionali di altre amministrazioni del Comparto in presenza di situazioni contingenti o non prevedibili, operare, d'ufficio, il distacco di proprio personale presso le medesime per il tempo strettamente necessario al perdurare delle suddette situazioni e, comunque, per un periodo massimo di tre mesi nell'anno solare.

**2.** Al dipendente distaccato compete il medesimo trattamento di cui all'articolo 27, commi 2 e 3. Qualora il distacco sia disposto ai sensi del comma 1 i relativi oneri restano a carico dell'amministrazione di appartenenza; qualora il distacco sia disposto ai sensi del comma 1 bis i relativi oneri sono posti a carico dell'amministrazione presso la quale è operato il distacco medesimo.

**3.** Al fine di soddisfare la migliore realizzazione dei servizi istituzionali e di conseguire una economica gestione delle risorse, le amministrazioni del Comparto unico possono utilizzare, con il consenso dei lavoratori interessati, personale assegnato da altre amministrazioni del Comparto unico per periodi predeterminati, anche per una parte del tempo di lavoro d'obbligo, mediante convenzione e previo assenso dell'amministrazione di appartenenza. La convenzione definisce il tempo di lavoro in assegnazione, nel rispetto del vincolo dell'orario settimanale d'obbligo, la ripartizione degli oneri finanziari e tutti gli altri aspetti utili per regolare il corretto utilizzo del lavoratore. L'utilizzo di personale delle amministrazioni del Comparto unico secondo le modalità di cui al presente comma può avvenire anche da parte di agenzie ed enti pubblici, non ricompresi nell'ambito del Comparto, istituiti dalla Regione con propria legge.<sup>55</sup>

**4.** Restano confermate le disposizioni relative alla messa a disposizione di personale regionale presso altre pubbliche amministrazioni, agenzie e fondazioni.

---

<sup>55</sup> Comma così modificato, da ultimo, dall'art. 9, comma 26, della legge regionale 6 agosto 2021, n. 13.

**Contratto collettivo regionale di lavoro relativo al personale non dirigente degli Enti Locali biennio economico 2002-2003 e quadriennio giuridico (1a fase) 2002-2005, sottoscritto in data 26 novembre 2004.**

**Art. 7**

*Utilizzazione di personale presso altri enti e servizi in convenzione.*

*Personale utilizzato a tempo parziale e servizi in convenzione*

- 1.** Al fine di soddisfare la migliore realizzazione dei servizi istituzionali e di conseguire una economica gestione delle risorse, gli enti locali possono utilizzare, con il consenso dei lavoratori interessati, personale assegnato da altri enti cui si applica il presente CCRL per periodi predeterminati e per una parte del tempo di lavoro d'obbligo mediante convenzione e previo assenso dell'ente di appartenenza. La convenzione, atto di gestione di diritto privato del rapporto di lavoro e come tale non assimilabile alle convenzioni di cui all'art. 30 del D.Lgs. 267/2000, definisce, tra l'altro, il tempo di lavoro in assegnazione, nel rispetto del vincolo dell'orario settimanale d'obbligo, la ripartizione degli oneri finanziari e tutti gli altri aspetti utili per regolare il corretto utilizzo del lavoratore. La utilizzazione parziale, che non si configura come rapporto di lavoro a tempo parziale, è possibile anche per la gestione dei servizi in convenzione.
- 2.** Il rapporto di lavoro del personale utilizzato a tempo parziale, ivi compresa la disciplina sulle progressioni verticali e sulle progressioni economiche orizzontali, è gestito dall'ente di provenienza, titolare del rapporto stesso, previa acquisizione dei necessari elementi di conoscenza da parte dell'altro ente utilizzatore.
- 3.** La contrattazione decentrata dell'ente utilizzatore può prevedere forme aggiuntive di incentivazione economica a favore del personale, secondo la disciplina dell'art. 21 del CCRL 01.08.2002 ed utilizzando le risorse disponibili secondo l'art. 24 del presente CCRL.
- 4.** I lavoratori che operano presso l'Ente utilizzatore a tempo parziale possono essere anche incaricati della responsabilità di una posizione organizzativa nell'ente di utilizzazione o nei servizi convenzionati di cui al comma 7; il relativo importo annuale, indicato nel comma 5, è riproporzionato in base al tempo di lavoro e si cumula con quello eventualmente in godimento per lo stesso titolo presso l'ente di appartenenza che subisce un corrispondente riproporzionamento.
- 5.** Il valore su base annua per tredici mensilità, della retribuzione di posizione per gli incarichi di cui al comma 4, rimane confermato negli importi di cui all'art. 33, comma 2 del C.C.R.L. 01/08/2002.
- 6.** Al personale utilizzato a tempo parziale compete, ove ne ricorrano le condizioni e con oneri a carico dell'ente utilizzatore, il rimborso delle sole spese sostenute nei limiti indicati nei commi 2 e 4 dell'art. 63 del C.C.R.L. 01.08.02.
- 7.** La disciplina dei commi 3, 4, 5 e 6 trova applicazione anche nei confronti del personale utilizzato parzialmente per le funzioni e i servizi in convenzione ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs. n. 267 del 2000.



## **PROCEDURE SELETTIVE**



L'art. 26 della legge regionale 9 dicembre 2016, n. 18, prevede che le amministrazioni del Comparto unico coprano i posti vacanti in organico attraverso le procedure selettive del concorso per titoli, titoli ed esami o esami e del corso concorso, nel rispetto dei principi ivi indicati (pubblicità della selezione, imparzialità, economicità, celerità e rispetto delle pari opportunità di genere).

I bandi di concorso, ferme restando le riserve di legge, possono prevedere riserve di posti:

- per le progressioni di carriera del personale, cioè le **progressioni verticali** (fino al 50% dei posti messi a concorso), fermo restando l'obbligo del possesso dei titoli di studio richiesti in relazione alla categoria e al profilo professionale di accesso<sup>56</sup>;
- per il personale assunto con contratto di lavoro a tempo determinato a seguito di procedure selettive e che abbia il requisito di anzianità di servizio ivi previsto presso la stessa amministrazione (fino al 40% dei posti messi a concorso): trattasi delle **stabilizzazioni**.

Dette due riserve non possono superare complessivamente il 50% dei posti messi a concorso.

L'art. 26, comma 6, della l.r. 18/2016, demanda al regolamento delle singole amministrazioni la definizione di alcuni aspetti delle procedure selettive, tra cui: i requisiti generali di accesso e i titoli valutabili (lett. a)), la procedura di accesso alle singole categorie e profili professionali (lett. b)), i titoli di studio richiesti quali requisiti di accesso (lett. e)), la composizione e gli adempimenti delle commissioni giudicatrici e i gettoni di presenza e i rimborsi delle spese spettanti ai componenti esterni (lett. f)).

Le graduatorie delle selezioni sono vigenti per tre anni, non prorogabili, dalla data di pubblicazione delle stesse.

Per quanto riguarda le **progressioni tra categorie (progressioni verticali)**, ai sensi del nuovo comma 2<sup>57</sup> dell'art. 20 della l.r. 18/2016, come sostituito dall'art. 9, comma 5, della legge regionale 29 dicembre 2021, n. 23, le stesse possono essere realizzate attraverso due modalità:

- la **procedura selettiva con riserva di posti**, di cui all'art. 26, comma 4, lett. a), della l.r. 18/2016, sopra indicata *sub a*);
- la **procedura comparativa** secondo la disciplina definita dall'amministrazione precedente, fatta salva una riserva di almeno il 50% delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno e fermo restando, per le progressioni tra le categorie, il possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno, in relazione alla categoria e al profilo professionale di cui si tratta<sup>58</sup>.

---

<sup>56</sup> Questo vuol dire che un dipendente che, ad esempio, voglia accedere alla procedura selettiva del corso-concorso per istruttore amministrativo/contabile, categoria C, profilo economico C1, dovrà avere il titolo di studio necessario per l'accesso dall'esterno alla categoria C. In particolare, il CCRL 7 dicembre 2006, Allegato A, Declaratorie, per la categoria C richiede il diploma di scuola media superiore.

<sup>57</sup> «2. La copertura dei posti vacanti del personale non dirigente nelle amministrazioni del Comparto unico può, altresì, avvenire, in alternativa alla previsione di cui all'articolo 26, comma 4, lettera a), fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, mediante le progressioni fra le categorie, da realizzarsi tramite procedura comparativa secondo la disciplina definita dalle singole amministrazioni.»

<sup>58</sup> Infatti, posto che la disciplina della l.r. 18/2016 contempla due modalità alternative, e dunque equivalenti, di attuazione delle progressioni tra le categorie, va da sé che il requisito del possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno, espressamente previsto dall'art. 26, comma 4, lett. a), per le progressioni verticali nell'ambito di un concorso, valga anche per le progressioni attuate tramite procedura comparativa, di cui al nuovo comma 2 dell'art. 20 della l.r. 18/2016.

Per quanto riguarda il vincolo di almeno il 50 % per l'accesso dall'esterno, si precisa che il rispetto di detta percentuale di riserva deve essere calcolato con riferimento alla totalità dei posti delle diverse categorie e profili professionali da coprire secondo le necessità della dotazione organica, come determinata a seguito della programmazione del fabbisogno di personale, riferita all'anno di interesse.

Ad esempio, in una situazione in cui la dotazione organica dell'ente, risultante dalla programmazione del fabbisogno, comporti per un determinato anno la necessità di assumere 6 unità di personale nella categoria C e 4 nella categoria D, l'ente potrà decidere, discrezionalmente, di coprire tutti i 4 posti della categoria D attraverso una procedura comparativa, secondo la propria disciplina prestabilita; in tal caso, almeno 5 posti della categoria C (corrispondenti al 50% della totalità dei 10 posti risultanti dal piano del fabbisogno) dovranno essere riservati all'accesso dall'esterno, con conseguente obbligo di indire i relativi bandi (di concorso o di mobilità) nell'anno di riferimento.



## **Legge regionale 9 dicembre 2016, n. 18.**

*Disposizioni in materia di sistema integrato del pubblico impiego regionale e locale. (estratto)*

### **Art. 26**

*(Procedure selettive)*

- 1.** Fermo restando il disposto di cui agli articoli 19 e 20<sup>59</sup>, la copertura dei posti vacanti in organico, nel rispetto dei vincoli assunzionali e di spesa previsti dalla vigente normativa, avviene mediante una delle seguenti procedure selettive:
  - a)** concorso per titoli, titoli ed esami o esami;
  - b)** corso concorso.
- 2.** Le procedure selettive si conformano ai seguenti principi:
  - a)** adeguata pubblicità della selezione e modalità di svolgimento che garantiscano l'imparzialità e assicurino economicità e celerità di espletamento, ricorrendo, ove opportuno, all'ausilio di sistemi automatizzati, diretti anche a realizzare forme di preselezione;
  - b)** adozione di meccanismi oggettivi e trasparenti, idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire;
  - c)** rispetto delle pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori;
  - d)** composizione delle commissioni esclusivamente con esperti di provata competenza nelle materie di concorso, scelti tra funzionari delle amministrazioni, docenti ed esterni alle medesime, che non siano componenti dell'organo di direzione politica dell'amministrazione, che non ricoprano cariche politiche e che non siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni e organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali.
- 3.** Le graduatorie delle selezioni per l'assunzione del personale rimangono vigenti per un periodo di tre anni, non prorogabile, dalla data di pubblicazione delle medesime.
- 4.** Nei bandi dei concorsi pubblici, ferme restando le riserve di legge, si può prevedere:
  - a)** una riserva di posti, non superiore al 50 per cento di quelli messi a concorso, ai fini della progressione di carriera del personale, fermo restando l'obbligo del possesso dei titoli di studio richiesti in relazione alla categoria e al profilo professionale di accesso;
  - b)** una riserva di posti, nel limite massimo del 40 per cento di quelli messi a concorso, a favore del personale titolare di rapporto di lavoro a tempo determinato, assunto mediante procedure selettive pubbliche, che abbia maturato, alla data di pubblicazione del bando, almeno tre anni di servizio alle dipendenze della stessa amministrazione del Comparto unico;
  - c)** una valorizzazione, con apposito punteggio, nell'ambito delle procedure concorsuali per titoli ed esami, dell'esperienza professionale dei soggetti che, alla data di pubblicazione del bando, abbiano maturato, alle dipendenze della stessa amministrazione del Comparto unico, almeno tre anni di servizio con contratto di lavoro a tempo determinato o almeno tre anni di contratto di collaborazione coordinata e continuativa o abbiano operato, presso le suddette amministrazioni, per almeno tre anni quali lavoratori somministrati e inoltre di coloro che abbiano effettuato presso la stessa amministrazione del Comparto unico un tirocinio formativo e di

---

<sup>59</sup> Riportati nella sezione "Disposizioni generali".

orientamento di cui all'articolo 1, commi da 34 a 36, della legge 28 giugno 2012, n. 92 (Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita) e di cui all'articolo 63 della legge regionale 9 agosto 2005, n. 18 (Norme regionali per l'occupazione, la tutela e la qualità del lavoro), e della relativa regolamentazione attuativa, e che risultino in possesso dell'attestazione finale conseguita a conclusione del percorso di tirocinio stesso<sup>60</sup>.

**5.** Il numero di posti complessivamente riservati nei concorsi pubblici ai sensi del comma 4, lettere a) e b), non può, comunque, essere superiore al 50 per cento di quello dei posti messi a concorso. Nel regolamento di cui al comma 6 possono, altresì, essere disciplinate ipotesi di resti di frazione analogamente a quanto previsto dall'articolo 20 del decreto del Presidente della Repubblica 24 settembre 2004, n. 272 (Regolamento di disciplina in materia di accesso alla qualifica di dirigente, ai sensi dell'articolo 28, comma 5, del decreto legislativo 165/2001).

**5 bis.** Nel caso di cui all'articolo 18, comma 1, lettera b), l'espletamento delle procedure concorsuali avviene sulla base della disciplina prevista per la Regione; il bando di concorso definisce, altresì, i criteri per l'assegnazione dei candidati vincitori qualora il bando medesimo preveda assunzioni presso amministrazioni diverse.<sup>61</sup>

**6.** Con regolamento, emanato dalle amministrazioni, sono definiti:

- a)** i requisiti generali di accesso e i titoli valutabili;
- b)** la procedura selettiva di accesso alle singole categorie e profili professionali, anche con riferimento all'assunzione dalle liste di collocamento nonché dei soggetti appartenenti alle categorie protette e, nel caso di corso concorso, i criteri e le modalità di effettuazione del medesimo;
- c)** le modalità di ricorso a sistemi automatizzati con eventuale avalimento della collaborazione di istituti specializzati e di esperti;
- d)** i contenuti dei bandi di concorso, le modalità di presentazione delle domande e di svolgimento delle procedure concorsuali anche con riguardo agli adempimenti dei partecipanti;
- e)** i titoli di studio richiesti quali requisiti di accesso, nonché le categorie e professionalità per le quali è possibile demandare al bando di concorso l'individuazione dei titoli medesimi, anche in relazione ad aggiornamenti dell'ordinamento scolastico;
- f)** la composizione e gli adempimenti delle commissioni giudicatrici e i gettoni di presenza e i rimborsi delle spese spettanti ai componenti esterni.<sup>62</sup>

[7. ABROGATO]

**8.** Con il medesimo regolamento di cui al comma 6, sono altresì individuati, in osservanza delle disposizioni Comunitarie e della relativa disciplina statale, i requisiti e le modalità di accesso per i cittadini degli Stati membri dell'Unione europea, nonché le professionalità per l'accesso alle quali non è possibile prescindere dal possesso della cittadinanza italiana.

**9.** L'articolazione delle prove concorsuali e le materie oggetto delle medesime sono individuate nei relativi bandi di concorso.

<sup>60</sup> Lettera dapprima modificata, con effetto dall'1 gennaio 2020, dall'art. 10, comma 12, della legge regionale 27 dicembre 2019, n. 23, e poi così sostituita dall'art. 10, comma 1, lett. a), della legge regionale 29 giugno 2020, n. 13.

<sup>61</sup> Comma aggiunto dall'art. 10, comma 1, lett. b), della l.r. 13/2020.

<sup>62</sup> Comma dapprima modificato dall'art. 107, comma 1, lett. g), della l.r. 9/2019 e poi così sostituito dall'art. 10, comma 1, lett. c), della l.r. 13/2020.

**Art. 56**

*(Norme finali)*

**1.** Per quanto non previsto dalla presente legge trovano applicazione, in quanto compatibili, le disposizioni del decreto legislativo 165/2001 e del decreto legislativo 267/2000.

(OMISSIS)

**Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.**

*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche. (estratto)*

**Art. 70**

*Norme finali*

(OMISSIS)

**13.** In materia di reclutamento, le pubbliche amministrazioni applicano la disciplina prevista dal decreto del Presidente della Repubblica 9 maggio 1994, n. 487, e successive modificazioni ed integrazioni, per le parti non incompatibili con quanto previsto dagli articoli 35 e 36, salvo che la materia venga regolata, in coerenza con i principi ivi previsti, nell'ambito dei rispettivi ordinamenti.

## **Decreto del Presidente della Repubblica 9 maggio 1994, n. 487.**

*Regolamento recante norme sull'accesso agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni e le modalità di svolgimento dei concorsi, dei concorsi unici e delle altre forme di assunzione nei pubblici impieghi.*  
(estratto)

### **Art. 3.**

#### *Bando di concorso*

(OMISSIS)

**4.** Nel caso di concorso unico, i candidati, nella domanda di ammissione, indicano, in ordine di preferenza, le amministrazioni e le sedi in cui, se vincitori, intendono essere assegnati. Essi possono dichiarare di concorrere solo per posti di alcune amministrazioni.

**5.** I candidati che non abbiano indicato preferenze, o le abbiano indicate in numero insufficiente in relazione al posto occupato in graduatoria, sono assegnati ad un ruolo con posti disponibili dopo l'accoglimento, secondo l'ordine di graduatoria, delle preferenze espresse dagli altri vincitori.

### **Art. 6.**

#### *Svolgimento delle prove*

**1.** Il diario delle prove scritte deve essere comunicato ai singoli candidati almeno quindici giorni prima dell'inizio delle prove medesime. Tale comunicazione può essere sostituita dalla pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica - 4a serie speciale - concorsi ed esami.

(OMISSIS)

**3.** Ai candidati che conseguono l'ammissione alla prova orale deve essere data comunicazione con l'indicazione del voto riportato in ciascuna delle prove scritte. L'avviso per la presentazione alla prova orale deve essere dato ai singoli candidati almeno venti giorni prima di quello in cui essi debbono sostenerla.

(OMISSIS)

### **Art. 7.**

#### *Concorso per esame*

**1.** I concorsi per esami consistono:

(OMISSIS)

**b)** per i profili professionali della quinta e sesta qualifica o categoria: in due prove scritte, di cui una pratica o a contenuto teorico-pratico, e in una prova orale. Conseguono l'ammissione al colloquio i candidati che abbiano riportato in ciascuna prova scritta una votazione di almeno 21/30 o equivalente. Il colloquio verte sulle materie oggetto delle prove scritte e sulle altre indicate nel bando e si intende superato con una votazione di almeno 21/30 o equivalente.

(OMISSIS)

### **Art. 10.**

#### *Cessazione dall'incarico di componente di commissione esaminatrice*

**1.** I componenti delle commissioni, il cui rapporto di impiego si risolve per qualsiasi causa durante l'espletamento dei lavori della commissione, cessano dall'incarico, salvo conferma dell'amministrazione.

**Art. 11.**

*Adempimenti della commissione*

- 1.** Prima dell'inizio delle prove concorsuali la commissione, considerato il numero dei concorrenti, stabilisce il termine del procedimento concorsuale e lo rende pubblico. I componenti, presa visione dell'elenco dei partecipanti, sottoscrivono la dichiarazione che non sussistono situazioni di incompatibilità tra essi ed i concorrenti, ai sensi degli articoli 51 e 52 del codice di procedura civile.
- 2.** La commissione prepara tre tracce per ciascuna prova scritta, se gli esami hanno luogo in una sede, ed una sola traccia quando gli esami hanno luogo in più sedi. Le tracce sono segrete e ne è vietata la divulgazione.
- 3.** Le tracce, appena formulate, sono chiuse in pieghi suggellati e firmati esteriormente sui lembi di chiusura dai componenti della commissione e dal segretario.
- 4.** All'ora stabilita per ciascuna prova, che deve essere la stessa per tutte le sedi, il presidente della commissione esaminatrice o del comitato di vigilanza fa procedere all'appello nominale dei concorrenti e, previo accertamento della loro identità personale, li fa collocare in modo che non possano comunicare fra loro. Indi fa constatare l'integrità della chiusura dei tre pieghi o del piego contenente i temi, e nel primo caso fa sorteggiare da uno dei candidati il tema da svolgere.
- 5.** Le procedure concorsuali devono concludersi entro sei mesi dalla data di effettuazione delle prove scritte o, se trattasi di concorsi per titoli, dalla data della prima convocazione. L'inosservanza di tale termine dovrà essere giustificata collegialmente dalla Commissione esaminatrice con motivata relazione da inoltrare alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica, o all'amministrazione o ente che ha proceduto all'emanazione del bando di concorso e per conoscenza al Dipartimento della funzione pubblica.

**Art. 13.**

*Adempimenti dei concorrenti durante lo svolgimento delle prove scritte*

- 1.** Durante le prove scritte non è permesso ai concorrenti di comunicare tra loro verbalmente o per iscritto, ovvero di mettersi in relazione con altri, salvo che con gli incaricati della vigilanza o con i membri della commissione esaminatrice.
- 2.** Gli elaborati debbono essere scritti esclusivamente, a pena di nullità, su carta portante il timbro d'ufficio e la firma di un componente della commissione esaminatrice o, nel caso di svolgimento delle prove in località diverse, da un componente del comitato di vigilanza.
- 3.** I candidati non possono portare carta da scrivere, appunti manoscritti, libri o pubblicazioni di qualunque specie. Possono consultare soltanto i testi di legge non commentati ed autorizzati dalla commissione, se previsti dal bando di concorso, ed i dizionari.
- 4.** Il concorrente che contravviene alle disposizioni dei commi precedenti o comunque abbia copiato in tutto o in parte lo svolgimento del tema, è escluso dal concorso. Nel caso in cui risulti che uno o più candidati abbiano copiato, in tutto o in parte, l'esclusione è disposta nei confronti di tutti i candidati coinvolti.
- 5.** La commissione esaminatrice o il comitato di vigilanza curano l'osservanza delle disposizioni stesse ed hanno facoltà di adottare i provvedimenti necessari. A tale scopo, almeno due dei rispettivi membri devono trovarsi nella sala degli esami. La mancata esclusione all'atto della prova non preclude che l'esclusione sia disposta in sede di valutazione delle prove medesime.

**Art. 14.**

*Adempimenti dei concorrenti e della commissione al termine delle prove scritte*

1. Al candidato sono consegnate in ciascuno dei giorni di esame due buste di eguale colore: una grande munita di linguetta staccabile ed una piccola contenente un cartoncino bianco.
2. Il candidato, dopo aver svolto il tema, senza apporvi sottoscrizione, né altro contrassegno, mette il foglio o i fogli nella busta grande. Scrive il proprio nome e cognome, la data ed il luogo di nascita nel cartoncino e lo chiude nella busta piccola. Pone, quindi, anche la busta piccola nella grande che richiude e consegna al presidente della commissione o del comitato di vigilanza od a chi ne fa le veci. Il presidente della commissione o del comitato di vigilanza, o chi ne fa le veci, appone trasversalmente sulla busta, in modo che vi resti compreso il lembo della chiusura e la restante parte della busta stessa, la propria firma e l'indicazione della data della consegna.
3. Al termine di ogni giorno di esame è assegnato alla busta contenente l'elaborato di ciascun concorrente lo stesso numero da apporsi sulla linguetta staccabile, in modo da poter riunire, esclusivamente attraverso la numerazione, le buste appartenenti allo stesso candidato.
4. Successivamente alla conclusione dell'ultima prova di esame e comunque non oltre le ventiquattro ore si procede alla riunione delle buste aventi lo stesso numero in un'unica busta, dopo aver staccata la relativa linguetta numerata. Tale operazione è effettuata dalla commissione esaminatrice o dal comitato di vigilanza con l'intervento di almeno due componenti della commissione stessa nel luogo, nel giorno e nell'ora di cui è data comunicazione orale ai candidati presenti in aula all'ultima prova di esame, con l'avvertimento che alcuni di essi, in numero non superiore alle dieci unità, potranno assistere alle anzidette operazioni.
5. I pieghi sono aperti alla presenza della commissione esaminatrice quando essa deve procedere all'esame dei lavori relativi a ciascuna prova di esame.
6. Il riconoscimento deve essere fatto a conclusione dell'esame e del giudizio di tutti gli elaborati dei concorrenti.
7. I pieghi contenenti i lavori svolti dai candidati nelle sedi diverse da quelle della commissione esaminatrice ed i relativi verbali sono custoditi dal presidente del singolo comitato di vigilanza e da questi trasmessi in plico raccomandato per il tramite del capo dell'ufficio periferico al presidente della commissione dell'amministrazione interessata, al termine delle prove scritte.

**Art. 16.**

*Presentazione dei titoli preferenziali e di riserva nella nomina*

1. I concorrenti che abbiano superato la prova orale dovranno far pervenire alla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della funzione pubblica, per i concorsi unici, o all'amministrazione interessata, nel caso di concorso espletato dalla medesima, entro il termine perentorio di quindici giorni decorrenti dal giorno successivo a quello in cui hanno sostenuto il colloquio, i documenti in carta semplice attestanti il possesso dei titoli di riserva, preferenza e precedenza, a parità di valutazione, il diritto ad usufruire dell'elevazione del limite massimo di età<sup>63</sup>, già indicati nella domanda, dai quali risulti, altresì, il possesso del requisito alla data di scadenza del termine utile per la presentazione della domanda di ammissione al concorso. Tale documentazio-

---

<sup>63</sup> Ai sensi dell'art. 3, comma 6, della legge 15 maggio 1997, n. 127, «La partecipazione ai concorsi indetti da pubbliche amministrazioni non è soggetta a limiti di età, salvo deroghe dettate da regolamenti delle singole amministrazioni connesse alla natura del servizio o ad oggettive necessità dell'amministrazione.».

ne non è richiesta nei casi in cui le pubbliche amministrazioni ne siano in possesso o ne possano disporre facendo richiesta ad altre pubbliche amministrazioni.

**2.** I candidati appartenenti a categorie previste dalla legge 2 aprile 1968, n. 482, che abbiano conseguito l'idoneità, verranno inclusi nella graduatoria tra i vincitori, purché, ai sensi dell'art. 19 della predetta legge n. 482, risultino iscritti negli appositi elenchi istituiti presso gli uffici provinciali del lavoro e della massima occupazione e risultino disoccupati sia al momento della scadenza del termine per la presentazione delle domande di ammissione al concorso sia all'atto dell'immissione in servizio.

**Art. 17.** <sup>64</sup>

*Assunzioni in servizio*

**1.** I candidati dichiarati vincitori sono invitati, a mezzo assicurata convenzionale, ad assumere servizio in via provvisoria, sotto riserva di accertamento del possesso dei requisiti prescritti per la nomina e sono assunti in prova nel profilo professionale di qualifica o categoria per il quale risultano vincitori. La durata del periodo di prova è differenziata in ragione della complessità delle prestazioni professionali richieste e sarà definita in sede di contrattazione collettiva. I provvedimenti di nomina in prova sono immediatamente esecutivi.

**2.** Le pubbliche amministrazioni comunicano alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica, il numero dei candidati vincitori assunti ed eventuali modifiche nell'arco dei diciotto mesi di validità della graduatoria di cui all'articolo 15, comma 7.

**3.** I vincitori dei concorsi, salva la possibilità di trasferimenti d'ufficio nei casi previsti dalla legge, devono permanere nella sede di prima destinazione per un periodo non inferiore a sette anni e, in tale periodo, non possono essere nemmeno comandati o distaccati presso sedi con dotazioni organiche complete. In ogni caso non può essere attivato alcun comando o distacco nel caso in cui la sede di prima destinazione abbia posti vacanti nella dotazione organica della qualifica posseduta, salvo che il dirigente della sede di appartenenza non lo consenta espressamente.

**4.** Il vincitore, che non assuma servizio senza giustificato motivo entro il termine stabilito, decade dalla nomina. Qualora il vincitore assuma servizio, per giustificato motivo, con ritardo sul termine prefissatogli, gli effetti economici decorrono dal giorno di presa di servizio.

**Art. 18-bis.**

*Norme di indirizzo per gli enti locali*

**1.** Quanto previsto dall'articolo 3, commi 4 e 5, dall'articolo 6, commi 1 e 3, dall'articolo 7, comma 1, lettera b), e dagli articoli 10, 11, 13, 14, 16 e 17 costituisce per gli enti locali territoriali norma di indirizzo.

---

<sup>64</sup> Per la disapplicazione delle norme contenute nel presente articolo, nei confronti del personale non dirigenziale degli enti pubblici non economici, vedi l'allegato A al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.



**Decreto-legge 1 aprile 2021, n. 44, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 maggio 2021, n. 76.**

*Misure urgenti per il contenimento dell'epidemia da COVID-19, in materia di vaccinazioni anti SARS-CoV-2, di giustizia e di concorsi pubblici. (estratto)*

**Art. 10.**

*Misure per lo svolgimento delle procedure per i concorsi pubblici e per la durata dei corsi di formazione iniziale*<sup>65</sup>

**1.** Al fine di ridurre i tempi di reclutamento del personale, le amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, prevedono, anche in deroga alla disciplina del decreto del Presidente della Repubblica 9 maggio 1994, n. 487, del regolamento di cui al decreto del Presidente della Repubblica 24 settembre 2004, n. 272, e della legge 19 giugno 2019, n. 56, le seguenti modalità semplificate di svolgimento delle prove, assicurandone comunque il profilo comparativo:<sup>66</sup>

- a)** nei concorsi per il reclutamento di personale non dirigenziale, l'espletamento di una sola prova scritta e di una prova orale;
- b)** l'utilizzo di strumenti informatici e digitali e, facoltativamente, lo svolgimento in videoconferenza della prova orale, garantendo comunque l'adozione di soluzioni tecniche che ne assicurino la pubblicità, l'identificazione dei partecipanti, la sicurezza delle comunicazioni e la loro tracciabilità, nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali e nel limite delle pertinenti risorse disponibili a legislazione vigente;
- c)** per i profili qualificati dalle amministrazioni, in sede di bando, ad elevata specializzazione tecnica, una fase di valutazione dei titoli legalmente riconosciuti e strettamente correlati alla natura e alle caratteristiche delle posizioni bandite, ai fini dell'ammissione a successive fasi concorsuali;<sup>67</sup>

**c-bis)** conformemente a quanto disposto dall'articolo 3, comma 6, lettera b), numero 7), della legge 19 giugno 2019, n. 56, i titoli e l'eventuale esperienza professionale, inclusi i titoli di servizio, possono concorrere, in misura non superiore a un terzo, alla formazione del punteggio finale.<sup>68</sup>

(OMISSIS)

**2.** Le amministrazioni di cui al comma 1, nel limite delle pertinenti risorse disponibili a legislazione vigente, possono prevedere, in ragione del numero di partecipanti, l'utilizzo di sedi decentrate con le modalità previste dall'articolo 247, comma 2, del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 17 luglio 2020, n. 77, e, ove necessario, e in ogni caso fino al 31 dicembre 2022, la non contestualità, assicurando comunque la trasparenza e l'omogeneità

---

<sup>65</sup> Rubrica così modificata dalla legge di conversione 28 maggio 2021, n. 76.

<sup>66</sup> Alinea così modificato dalla legge di conversione 76/2021.

<sup>67</sup> Lettera così sostituita dalla legge di conversione 76/2021, che ha sostituito l'originaria lett. c) con le attuali lett. c) e c-bis).

<sup>68</sup> Lettera aggiunta dalla legge di conversione 76/2021, che ha sostituito l'originaria lett. c) con le attuali lett. c) e c-bis).

delle prove somministrate in modo da garantire il medesimo grado di selettività tra tutti i partecipanti.<sup>69</sup>

**3.** Fino al 31 dicembre 2022, per le procedure concorsuali i cui bandi sono pubblicati alla data di entrata in vigore del presente decreto le amministrazioni di cui al comma 1 prevedono, qualora non sia stata svolta alcuna attività, l'utilizzo degli strumenti informatici e digitali di cui al comma 1, lettera b), nonché le eventuali misure di cui al comma 2, nel limite delle pertinenti risorse disponibili a legislazione vigente. Le medesime amministrazioni, qualora non sia stata svolta alcuna attività, possono prevedere la fase di valutazione dei titoli di cui al comma 1, lettera c), dandone tempestiva comunicazione ai partecipanti nelle medesime forme di pubblicità adottate per il bando e riaprendo, per un periodo massimo di trenta giorni, i termini di partecipazione, nonché, per le procedure relative al reclutamento di personale non dirigenziale, l'espletamento di una sola prova scritta e di una eventuale prova orale. Per le procedure concorsuali i cui bandi sono pubblicati successivamente alla data di entrata in vigore del presente decreto e fino al 31 dicembre 2022, le amministrazioni di cui al comma 1 possono altresì prevedere l'espletamento di una sola prova scritta e di una eventuale prova orale, in deroga a quanto previsto dal comma 1, lettera a).<sup>70</sup>

(OMISSIS)

**5.** In ragione dell'emergenza sanitaria in atto, per le procedure concorsuali in corso di svolgimento o i cui bandi sono pubblicati alla data di entrata in vigore del presente decreto, volte all'assunzione di personale con qualifica non dirigenziale, che prevedono tra le fasi selettive un corso di formazione, si applicano le disposizioni di cui al comma 3, anche in deroga al bando, dandone tempestiva comunicazione ai partecipanti nelle medesime forme di pubblicità adottate per il bando stesso, senza necessità di riaprire i termini di partecipazione e garantendo comunque il profilo comparativo e la parità tra i partecipanti. Resta ferma l'attività già espletata, i cui esiti concorrono alla formazione della graduatoria finale di merito.

**6.** Le commissioni esaminatrici dei concorsi possono essere suddivise in sottocommissioni, con l'integrazione di un numero di componenti pari a quello delle commissioni originarie e di un segretario aggiunto. Per ciascuna sottocommissione è nominato un presidente. La commissione definisce in una seduta plenaria preparatoria procedure e criteri di valutazione omogenei e vincolanti per tutte le sottocommissioni. Tali procedure e criteri di valutazione sono pubblicati nel sito internet dell'amministrazione procedente contestualmente alla graduatoria finale. All'attuazione del presente comma le amministrazioni provvedono nei limiti delle risorse disponibili a legislazione vigente.<sup>71</sup>

(OMISSIS)

**9.** Dal 3 maggio 2021 è consentito lo svolgimento delle procedure selettive in presenza dei concorsi banditi dalle pubbliche amministrazioni e delle selezioni pubbliche ai sensi dell'articolo 19, comma 2, del testo unico in materia di società a partecipazione pubblica, di cui al decreto

---

<sup>69</sup> Comma già modificato dalla legge di conversione 76/2021 e così ulteriormente modificato dall'art. 1, comma 28-quater, lett. a), del decreto-legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito, con modificazioni, dalla legge 25 febbraio 2022, n. 15.

<sup>70</sup> Comma già modificato dalla legge di conversione 76/2021 e così ulteriormente modificato dall'art. 1, comma 28-quater, lett. b), del d.l. 228/2021, convertito, con modificazioni, dalla l. 15/2022.

<sup>71</sup> Comma così modificato dalla legge di conversione 76/2021.

legislativo 19 agosto 2016, n. 175, nel rispetto di linee guida validate dal Comitato tecnico-scientifico di cui all'ordinanza del Capo del Dipartimento della protezione civile 3 febbraio 2020, n. 630, e successive modificazioni.<sup>72</sup>

(OMISSIS)

**Art. 11-quater.**

*Clausola di salvaguardia* <sup>73</sup>

**1.** Le disposizioni del presente decreto si applicano nelle regioni a statuto speciale e nelle province autonome di Trento e di Bolzano compatibilmente con i rispettivi statuti e le relative norme di attuazione.

---

<sup>72</sup> Comma così modificato dalla legge di conversione 76/2021.

<sup>73</sup> Articolo inserito dalla legge di conversione 76/2021.



# **PROCEDURE DI STABILIZZAZIONE DEL PERSONALE**



**Stabilizzazione del personale non dirigenziale degli enti locali del Friuli Venezia Giulia. Normativa regionale: art. 11, legge regionale 4 agosto 2017, n. 31; art. 26, legge regionale 9 dicembre 2016, n. 18.**

L'art. 11, comma 11, della l.r. 31/2017 disciplina le procedure di stabilizzazione del personale non dirigenziale delle amministrazioni del Comparto unico, che possono attivarle, fino al 31 dicembre 2022, in favore del personale che abbia i requisiti ivi previsti:

- a) essere in servizio successivamente al 28 agosto 2015;
- b) essere stato assunto a tempo determinato, a seguito di procedure selettive bandite da amministrazioni del Comparto unico anche diverse da quella che procede all'assunzione a tempo indeterminato;
- c) aver maturato, alla data del 30 settembre 2022, tre anni di servizio, anche non continuativi, alle dipendenze delle amministrazioni del Comparto unico, negli ultimi 8 anni (detto requisito può essere conseguito anche in virtù di contratti di lavoro prorogati sino a tale data).

L'art. 11 della l.r. 31/2017 prevede inoltre (comma 13 bis), sempre nell'ottica della stabilizzazione del personale, che le amministrazioni del Comparto unico, al fine di valorizzare l'esperienza professionale acquisita dai titolari di rapporto di lavoro flessibile con l'amministrazione stessa, possono avviare procedure di reclutamento mediante concorso pubblico:

- a) con riserva di posti, nel limite massimo del 40% di quelli banditi, in favore del personale titolare di rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato che, alla data di pubblicazione del bando, abbia maturato almeno tre anni di servizio presso la stessa amministrazione che emana il bando;
- b) per titoli ed esami, finalizzati a valorizzare, con apposito punteggio, l'esperienza del personale di cui alla lett. a), e di coloro che, alla data di emanazione del bando abbiano maturato almeno tre anni di contratto di lavoro flessibile nell'amministrazione che emana il bando.

Si fa inoltre presente che altra disposizione finalizzata alla stabilizzazione del personale è contenuta nell'art. 26<sup>74</sup> della l.r. 18/2016, che consente di prevedere nei bandi di concorso, indetti dalle amministrazioni del Comparto unico:

- una riserva, fino al 40% dei posti messi a concorso, per il personale assunto con contratto di lavoro a tempo determinato, a seguito di procedure selettive, e che abbia maturato, alla data di pubblicazione del bando, almeno tre anni di servizio alle dipendenze della stessa amministrazione del Comparto unico (art. 26, comma 4, lett. b);
- una valorizzazione con apposito punteggio, nell'ambito delle procedure selettive per titoli ed esami, dell'esperienza professionale del personale che abbia maturato, alle dipendenze della stessa amministrazione del Comparto unico, almeno tre anni di servizio con contratto di lavoro a tempo determinato o contratto di collaborazione coordinata e continuativa, o che abbiano operato presso le amministrazioni del comparto, per almeno tre anni, quali lavoratori somministrati, e inoltre di coloro che abbiano effettuato presso la stessa amministrazione del Comparto unico un tirocinio formativo e di orientamento di cui alla legge 28 giugno 2012, n. 92, e di cui alla legge regionale 9 agosto 2005, n. 18 (art. 26, comma 4, lett. c), l.r. 18/2016)<sup>75</sup>.

---

<sup>74</sup> Riportato nella sezione "Procedure selettive".

<sup>75</sup> Il medesimo art. 26 della l.r. 18/2016 contempla la possibilità di prevedere nei bandi di concorso una riserva di posti non superiore al 50% di quelli messi a concorso per le progressioni verticali del personale interno, fermo restando il possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno (comma 4, lett. a). Il numero dei posti

In tema di valorizzazione del lavoro a termine, si richiama altresì l'art. 7, comma 12, del CCRL 25 luglio 2001, il quale prevede che i periodi di assunzione con contratto di lavoro a termine presso un ente, per un periodo di almeno 12 mesi, anche non continuativi, possono essere adeguatamente valutati nell'ambito delle selezioni pubbliche disposte dallo stesso ente per la copertura di posti vacanti di profilo e qualifica identici a quelli per i quali è stato sottoscritto il contratto a termine.

---

riservati per le progressioni verticali e per le stabilizzazioni (art. 26, comma 4, lett. a) e b), l.r. 18/2016), non può essere complessivamente superiore al 50% dei posti messi a concorso (art. 26, comma 5, l.r. 18/2016).



## Legge regionale 4 agosto 2017, n. 31.

Assestamento del bilancio per gli anni 2017-2019 ai sensi dell'articolo 6 della legge regionale 10 novembre 2015, n. 26. (estratto)

### Art. 11

(Servizi istituzionali, generali e di gestione e altre norme intersettoriali e contabili)

(OMISSIS)

**11.** Le amministrazioni del Comparto unico del pubblico impiego della Regione e degli enti locali, istituito dall'articolo 127<sup>76</sup> della legge regionale 13/1998, al fine di superare il precariato, ridurre il ricorso ai contratti a termine e valorizzare la professionalità acquisita dal personale con rapporto di lavoro a tempo determinato, possono, fino al 31 dicembre 2022, in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni e con l'indicazione della relativa copertura finanziaria, assumere a tempo indeterminato personale non dirigenziale che possiede tutti i seguenti requisiti:

- a)** risulti in servizio successivamente alla data di entrata in vigore della legge 7 agosto 2015, n. 124 (Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche) con contratti a tempo determinato presso l'amministrazione che procede all'assunzione;
- b)** sia stato reclutato, a tempo determinato, in relazione alle medesime attività svolte, con procedure concorsuali anche espletate presso amministrazioni del Comparto unico del pubblico impiego regionale e locale diverse da quella che procede all'assunzione e, nel caso di personale assegnato al Servizio sociale dei Comuni di cui all'articolo 6 della legge regionale 31 marzo 2006, n. 6 (Sistema integrato di interventi e servizi per la promozione e la tutela dei diritti di cittadinanza sociale), anche espletate presso le Aziende del sistema sanitario regionale del Friuli Venezia Giulia;
- c)** abbia maturato entro la data del 30 settembre 2022 alle dipendenze delle amministrazioni del sistema integrato del Comparto unico del pubblico impiego regionale e locale almeno tre anni di servizio, anche non continuativi, negli ultimi otto anni o che consegua tale requisito in virtù

---

<sup>76</sup> Il cui comma 1 prevede che «In attuazione della legge costituzionale 23 settembre 1993, n. 2 e dell'articolo 1 della legge regionale 3/1998, e nell'ottica di una razionalizzazione degli apparati amministrativi e di un accrescimento dell'efficacia e dell'efficienza degli apparati medesimi, è istituito il comparto unico del pubblico impiego regionale e locale del Friuli - Venezia Giulia, di cui fanno parte i dipendenti del Consiglio regionale, dell'Amministrazione regionale, degli Enti regionali, delle Province, dei Comuni, delle Comunità montane e degli altri Enti locali.».

L'art. 15, commi 1 e 2, della legge regionale 29 dicembre 2011, n. 18, dispone che «1. In via di interpretazione autentica, tra gli enti locali di cui all'articolo 127, comma 1, della legge regionale 9 novembre 1998, n. 13 (Disposizioni in materia di ambiente, territorio, attività economiche e produttive, sanità e assistenza sociale, istruzione e cultura, pubblico impiego, patrimonio immobiliare pubblico, società finanziarie regionali, interventi a supporto dell'Iniziativa Centro Europea, trattamento dei dati personali e ricostruzione delle zone terremotate) sono ricompresi anche i consorzi istituiti ai sensi dell'articolo 6, comma 2, lettera b), della legge regionale 25 settembre 1996, n. 41 (Norme per l'integrazione dei servizi e degli interventi sociali e sanitari a favore delle persone handicappate ed attuazione della legge 5 febbraio 1992, n. 104 <<Legge quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale ed i diritti delle persone handicappate>>).

2. In via di interpretazione autentica dell'articolo 127, comma 1, della legge regionale 13/1998, tra gli enti regionali rientrano gli Enti Parco istituiti con la legge regionale 42/1996 e tra gli enti locali rientrano il Consorzio boschi carnicci riconosciuto ai sensi della legge regionale 36/1991 e i Consorzi di cui alla legge regionale 41/1996, articolo 6, comma 2, lettera b) senza ulteriori oneri a carico della Regione.

[...].».

di contratti di lavoro prorogati sino a tale data.<sup>77</sup>

**12.** Le amministrazioni del Comparto unico del pubblico impiego della Regione e degli enti locali possono, altresì, attivare le procedure di cui agli articoli 20, comma 2, e 22, comma 15, del decreto legislativo 75/2017.

**12 bis.** Le amministrazioni interessate possono prorogare i corrispondenti rapporti di lavoro flessibile con i soggetti che partecipano alle procedure di cui al comma 11 e al comma 12, con riferimento in tal caso a quelle di cui all'articolo 20, comma 2, del decreto legislativo 75/2017, fino alla loro conclusione, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi dell'articolo 9, comma 28, del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78 (Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica), convertito, con modificazioni, dalla legge 122/2010.

**12 ter.** Per le finalità di cui al comma 11 e al comma 12, con riferimento in tal caso alle procedure di cui all'articolo 20, comma 2, del decreto legislativo 75/2017, non rileva il servizio prestato negli uffici di diretta collaborazione degli organi politici delle amministrazioni del Comparto unico del pubblico impiego regionale e locale, né quello prestato in virtù di contratti di cui agli articoli 90<sup>78</sup> e 110<sup>79</sup> del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 (Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali).

**13.** Fino al termine delle procedure di cui ai commi 11 e 12, è fatto divieto alle amministrazioni interessate di instaurare ulteriori rapporti di lavoro flessibile di cui all'articolo 9, comma 28, del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78 (Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica), convertito, con modificazioni, dalla legge 122/2010 e successive modificazioni, per le professionalità interessate dalle predette procedure, a eccezione del personale dei servizi educativi e scolastici.

<sup>77</sup> Comma modificato dapprima dall'art. 10, comma 5, della legge regionale 6 agosto 2020, n. 15, poi dall'art. 66, comma 1, della legge regionale 14 maggio 2021, n. 6 e così ulteriormente modificato dall'art. 9, comma 29, della legge regionale 6 agosto 2021, n. 13.

<sup>78</sup> «Art. 90 (Uffici di supporto agli organi di direzione politica)

1. Il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi può prevedere la costituzione di uffici posti alle dirette dipendenze del sindaco, del presidente della provincia, della giunta o degli assessori, per l'esercizio delle funzioni di indirizzo e di controllo loro attribuite dalla legge, costituiti da dipendenti dell'ente, ovvero, salvo che per gli enti disestati o strutturalmente deficitari, da collaboratori assunti con contratto a tempo determinato, i quali, se dipendenti da una pubblica amministrazione, sono collocati in aspettativa senza assegni.

2. Al personale assunto con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato si applica il contratto collettivo nazionale di lavoro del personale degli enti locali.

3. Con provvedimento motivato della giunta, al personale di cui al comma 2 il trattamento economico accessorio previsto dai contratti collettivi può essere sostituito da un unico emolumento comprensivo dei compensi per il lavoro straordinario, per la produttività collettiva e per la qualità della prestazione individuale.

3-bis. Resta fermo il divieto di effettuazione di attività gestionale anche nel caso in cui nel contratto individuale di lavoro il trattamento economico, prescindendo dal possesso del titolo di studio, è parametrato a quello dirigenziale.».

L'art. 18-ter, comma 1, del decreto-legge 30 dicembre 2019, n. 162, come inserito dalla legge di conversione 28 febbraio 2020, n. 8, dispone che «Nell'articolo 90, comma 2, del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, le parole: "contratto di lavoro subordinato a tempo determinato" si interpretano nel senso che il contratto stesso non può avere durata superiore al mandato elettivo del sindaco o del presidente della provincia in carica, anche in deroga alla disciplina di cui all'articolo 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e alle disposizioni del contratto collettivo nazionale di lavoro che prevedano specifiche limitazioni temporali alla durata dei contratti a tempo determinato.».

<sup>79</sup> Riportato nella sezione "Lavoro a tempo determinato".

**13 bis.** Le amministrazioni del Comparto unico del pubblico impiego della Regione e degli enti locali, istituito dall'articolo 127 della legge regionale 9 novembre 1998, n. 13 (Disposizioni in materia di ambiente, territorio, attività economiche e produttive, sanità e assistenza sociale, istruzione e cultura, pubblico impiego, patrimonio immobiliare pubblico, società finanziarie regionali, interventi a supporto dell'Iniziativa Centro Europea, trattamento dei dati personali e ricostruzione delle zone terremotate), ai sensi dell'articolo 35, comma 3 bis, lettera b), del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche), come modificato dall'articolo 6, comma 1, lettera b), del decreto legislativo 75/2017, al fine di valorizzare l'esperienza professionale acquisita dai titolari di rapporto di lavoro flessibile con l'amministrazione stessa possono, nel rispetto della programmazione triennale del fabbisogno e con l'indicazione della relativa copertura finanziaria, nonché nel limite massimo complessivo del 50 per cento delle risorse finanziarie disponibili ai sensi della normativa vigente in materia di assunzioni, avviare 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 punteggi, 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 lavoro flessibile nell'amministrazione che emana il bando.

(OMISSIS)

**Stabilizzazione del personale non dirigenziale degli enti locali del Friuli Venezia Giulia. Normativa statale: art. 20, comma 2, decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75.**

Si evidenzia che l'art. 11, comma 12, della l.r. 31/2017 prevede, per le amministrazioni del Comparto unico, la possibilità di "attivare, altresì, le procedure di stabilizzazione di cui all'art. 20, comma 2, [...] del decreto legislativo 75/2017", ossia secondo la normativa statale in materia.

L'art. 20, comma 2, del d.lgs. 75/2017 consente di attivare, fino al 31 dicembre 2022<sup>80</sup>, le procedure di stabilizzazione, in misura non superiore al 50% dei posti disponibili, per il personale non dirigente in possesso dei requisiti ivi previsti: essere in servizio successivamente al 28 agosto 2015 con contratti di lavoro flessibile presso l'amministrazione che procede all'assunzione; aver maturato, al 31 dicembre 2022<sup>81</sup>, alle dipendenze dell'amministrazione che procede all'assunzione, almeno tre anni di contratto, anche non continuativi, negli ultimi otto anni.

Si segnala che, ai sensi dell'art. 20, comma 9, ultimo periodo, del d.lgs. 75/2017, i lavoratori utilizzati mediante contratti di somministrazione di lavoro presso le pubbliche amministrazioni sono esclusi dalle "stabilizzazioni" previste dal medesimo art. 20 per i lavoratori con rapporto di lavoro a tempo determinato. Secondo la Corte costituzionale (sentenza 21 dicembre 2021, n. 250), tale esclusione non appare irragionevole, non comportando il contratto di somministrazione a tempo determinato l'instaurazione di un rapporto di lavoro diretto tra lavoratore somministrato ed ente utilizzatore.

---

<sup>80</sup> La proroga al 31 dicembre 2022 è stata prevista dalla novella recata dall'art. 1, comma 3-bis, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, inserito dalla legge di conversione 6 agosto 2021, n. 113.

<sup>81</sup> Il termine del 31 dicembre 2022 è stato fissato dalla novella recata dall'art. 1, comma 3-bis, del d.l. 80/2021, inserito dalla legge di conversione 113/2021.

## **Decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75.**

*Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche.*  
(estratto)

### **Art. 20**

#### *Superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni*

(OMISSIS)

**2.** Fino al 31 dicembre 2022, le amministrazioni possono bandire, in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di cui all'articolo 6, comma 2, e ferma restando la garanzia dell'adeguato accesso dall'esterno, previa indicazione della relativa copertura finanziaria, procedure concorsuali riservate, in misura non superiore al cinquanta per cento dei posti disponibili, al personale non dirigenziale che possenga tutti i seguenti requisiti:<sup>82</sup>

**a)** risulti titolare, successivamente alla data di entrata in vigore della legge n. 124 del 2015, di un contratto di lavoro flessibile presso l'amministrazione che bandisce il concorso;

**b)** abbia maturato, alla data del 31 dicembre 2022, almeno tre anni di contratto, anche non continuativi, negli ultimi otto anni, presso l'amministrazione che bandisce il concorso.<sup>83</sup>

(OMISSIS)

**9.** [...] Il presente articolo non si applica altresì ai contratti di somministrazione di lavoro presso le pubbliche amministrazioni.

(OMISSIS)

---

<sup>82</sup> Alinea già modificato dall'art. 1, comma 7-bis, lett. b), n. 1), del decreto-legge 31 dicembre 2020, n. 183, convertito, con modificazioni, dalla legge 26 febbraio 2021, n. 21, e così ulteriormente modificato dall'art. 1, comma 3-bis, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113.

<sup>83</sup> Lettera già modificata dall'art. 4-bis, comma 1, lett. a), del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77, poi dall'art. 1, comma 7-bis, lett. b), n. 2), del d.l. 183/2020, convertito, con modificazioni, dalla l. 21/2021, e così ulteriormente modificata dall'art. 1, comma 3-bis, del d.l. 80/2021, convertito, con modificazioni, dalla l. 113/2021.



# **UTILIZZO DI GRADUATORIE CONCORSUALI**





### Utilizzo di graduatorie altrui.

L'art. 16 della legge regionale 15 aprile 2005, n. 8 e l'art. 20 della legge regionale 9 dicembre 2016, n. 18, prevedono la possibilità per le amministrazioni del Comparto unico di utilizzare graduatorie concorsuali proprie e di altre pubbliche amministrazioni, ma con una diversa portata per quanto concerne queste ultime.

In particolare, l'art. 16 della l.r. 8/2005 prevede la possibilità per le amministrazioni del Comparto unico di coprire i posti vacanti, nei limiti della propria dotazione organica, attraverso l'utilizzo di graduatorie concorsuali approvate esclusivamente da altre amministrazioni del Comparto unico, a seguito di intesa con tali amministrazioni.

L'art. 20 della l.r. 18/2016 ha invece una formulazione più ampia, nel senso che consente alle amministrazioni del Comparto unico di coprire i posti vacanti in organico del personale non dirigente, tra l'altro, mediante l'utilizzo di graduatorie concorsuali, in corso di validità, non solo di altre amministrazioni del Comparto unico, ma anche di altre pubbliche amministrazioni.

### Vigenza delle graduatorie.

L'art. 26, comma 3<sup>84</sup>, della l.r. 18/2016 prevede che "Le graduatorie delle selezioni per l'assunzione del personale rimangono vigenti per un periodo di tre anni, non prorogabile, dalla data di pubblicazione delle medesime".

In proposito, occorre ricordare che l'art. 1, comma 361, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, aveva stabilito l'utilizzo delle graduatorie approvate dalle pp.aa., di cui all'art. 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, esclusivamente per la copertura dei posti messi a concorso nonché di quelli che si fossero resi disponibili, entro i limiti di efficacia temporale delle graduatorie medesime, fermo restando il numero dei posti banditi e nel rispetto dell'ordine di merito, in conseguenza della mancata costituzione o dell'avvenuta estinzione del rapporto di lavoro con i candidati dichiarati vincitori.

Sotto la vigenza della richiamata norma statale, la Regione Friuli Venezia Giulia aveva approvato due norme di legge al fine di applicare la normativa regionale per i concorsi banditi negli anni 2019 e 2020.

In particolare, si richiamano l'art. 78<sup>85</sup> della legge regionale 29 aprile 2019, n. 6, e l'art. 10<sup>86</sup> della legge regionale 27 dicembre 2019, n. 23, che concernono la validità delle graduatorie di pubblici concorsi banditi, rispettivamente, nell'anno 2019 e nell'anno 2020, in relazione alle quali continua ad applicarsi la disciplina di cui alla l.r. 18/2016.

E dunque, in forza delle norme regionali richiamate, le graduatorie dei concorsi banditi nell'anno 2019 e 2020 hanno un periodo di vigenza di tre anni dalla loro data di pubblicazione e possono

---

<sup>84</sup> Riportato nella sezione "Procedure selettive".

<sup>85</sup> Il cui comma 3 dispone che «In relazione alle particolari esigenze operative e funzionali delle amministrazioni del Comparto unico del pubblico impiego regionale e locale correlate ai processi di riforma delle autonomie locali della Regione, per l'utilizzo delle graduatorie di pubblici concorsi per l'accesso agli impieghi presso le amministrazioni medesime banditi nel corso del solo anno 2019, continua ad applicarsi la disciplina di cui alla legge regionale 9 dicembre 2016, n. 18 (Disposizioni in materia di sistema integrato del pubblico impiego regionale e locale).».

<sup>86</sup> Che, al comma 14, prevede che «In relazione al permanere delle esigenze di cui all'articolo 78, comma 3, della legge regionale 29 aprile 2019, n. 6 (Misure urgenti per il recupero della competitività regionale), il comma medesimo si applica anche ai concorsi banditi nel corso dell'anno 2020.».

essere utilizzate non solo dall'amministrazione che le ha formate ma anche da altre pubbliche amministrazioni del Comparto unico, ai sensi degli artt. 16 della l.r. 8/2005 e 20 della l.r. 18/2016<sup>87</sup>.

### **Assunzioni a tempo determinato: utilizzo di graduatorie a tempo indeterminato.**

Per quanto riguarda le assunzioni a tempo determinato, trova applicazione negli enti locali del Friuli Venezia Giulia l'art. 36, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come novellato dall'art. 4 del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125.

In particolare, l'art. 4, comma 1, lett. a-bis), del d.l. 101/2013, ha aggiunto al comma 2 dell'art. 36 del d.lgs. 165/2001, 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'art. 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."

Avuto riguardo alla finalità della norma, volta a prevenire fenomeni di precariato, il Dipartimento della funzione pubblica ha precisato che le amministrazioni che intendono procedere ad assunzioni a tempo determinato, "ferme restando le esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale<sup>88</sup>, 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."<sup>89</sup> In mancanza di graduatorie proprie, le amministrazioni possono attingere a graduatorie di altre amministrazioni mediante accordo, in virtù dell'espresso richiamo all'art. 3, comma 61, terzo periodo, della l. 350/2003, che consente alle pubbliche amministrazioni di "effettuare assunzioni anche utilizzando le graduatorie di pubblici concorsi approvate da altre amministrazioni"<sup>90</sup>.

La Funzione pubblica ha osservato inoltre che l'assunzione a tempo determinato di un soggetto collocato in una graduatoria per assunzioni a tempo indeterminato fa sì 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.

---

<sup>87</sup> Per quanto concerne la normativa statale in tema di scorrimento delle graduatorie vigenti proprie e altrui per assunzioni a tempo indeterminato, si osserva che l'art. 1, comma 148, legge 27 dicembre 2019, n. 160, ha abrogato l'art. 1, comma 361, della l. 145/2018, che poneva la regola generale per cui le graduatorie dei concorsi potevano essere utilizzate "esclusivamente" per la copertura dei posti messi a concorso e impediva lo scorrimento di una graduatoria ancora efficace per la copertura di un posto diverso da quelli messi a concorso sia da parte dell'amministrazione che aveva formato la graduatoria, sia da parte di altre amministrazioni; di conseguenza è stata ripristinata per gli enti la possibilità di scorrimento delle graduatorie proprie e altrui (cfr. Corte dei conti, sezione regionale di controllo per le Marche, 6 settembre 2019, n. 41).

<sup>88</sup> Circolare Funzione pubblica n. 5/2013 cit., par. 1.

<sup>89</sup> Circolare n. 5/2013 cit., par. 2.

<sup>90</sup> Infatti, il comma 1 dell'art. 36 del d.lgs. 165/2001 prevede che, per le esigenze connesse per il proprio fabbisogno ordinario le pubbliche amministrazioni assumono esclusivamente con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

**Legge regionale 15 aprile 2005, n. 8.**

*Disposizioni in materia di personale regionale, di comparto unico del pubblico impiego regionale e di personale del Servizio sanitario regionale. (estratto)*

**Art. 16**

*(Recuperi da graduatorie concorsuali)*

- 1.** In relazione alle procedure di assunzione del personale, le amministrazioni del comparto unico del pubblico impiego regionale di cui all'articolo 127<sup>91</sup> della legge regionale 13/1998 possono ricoprire i posti vacanti o disponibili, nei limiti della propria dotazione organica, utilizzando gli idonei delle graduatorie di pubblici concorsi approvate da altre amministrazioni del comparto stesso, a seguito di intesa con dette amministrazioni purché sia rispettato l'obbligo di scorrimento delle graduatorie e sussista la corrispondenza di categoria e profilo professionale. I candidati collocati nelle graduatorie non subiscono alcun pregiudizio qualora non accettino l'assunzione presso un'amministrazione diversa da quella che ha bandito il concorso.
- 2.** Gli enti, le agenzie e le amministrazioni, non ricompresi nell'ambito del comparto unico, che applicano al proprio personale lo stato giuridico e il trattamento economico del personale regionale, possono ricoprire i posti disponibili nella propria dotazione organica secondo la disciplina di cui al comma 1.
- 3.** L'utilizzo delle graduatorie di cui al comma 1 avviene, a prescindere dalla data di indizione del pubblico concorso, e ancorché la graduatoria sia stata pubblicata prima dell'istituzione o trasformazione dei posti vacanti o disponibili.
- 4.** Le disposizioni di cui al comma 3 si applicano anche alle stesse amministrazioni che hanno indetto il concorso qualora si avvalgano delle graduatorie entro il periodo di efficacia delle stesse.

---

<sup>91</sup> Il cui comma 1 prevede che «In attuazione della legge costituzionale 23 settembre 1993, n. 2 e dell'articolo 1 della legge regionale 3/1998, e nell'ottica di una razionalizzazione degli apparati amministrativi e di un accrescimento dell'efficacia e dell'efficienza degli apparati medesimi, è istituito il comparto unico del pubblico impiego regionale e locale del Friuli - Venezia Giulia, di cui fanno parte i dipendenti del Consiglio regionale, dell'Amministrazione regionale, degli Enti regionali, delle Province, dei Comuni, delle Comunità montane e degli altri Enti locali.».

L'art. 15, commi 1 e 2, della legge regionale 29 dicembre 2011, n. 18, dispone che «1. In via di interpretazione autentica, tra gli enti locali di cui all'articolo 127, comma 1, della legge regionale 9 novembre 1998, n. 13 (Disposizioni in materia di ambiente, territorio, attività economiche e produttive, sanità e assistenza sociale, istruzione e cultura, pubblico impiego, patrimonio immobiliare pubblico, società finanziarie regionali, interventi a supporto dell'Iniziativa Centro Europea, trattamento dei dati personali e ricostruzione delle zone terremotate) sono ricompresi anche i consorzi istituiti ai sensi dell'articolo 6, comma 2, lettera b), della legge regionale 25 settembre 1996, n. 41 (Norme per l'integrazione dei servizi e degli interventi sociali e sanitari a favore delle persone handicappate ed attuazione della legge 5 febbraio 1992, n. 104 <<Legge quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale ed i diritti delle persone handicappate>>).

2. In via di interpretazione autentica dell'articolo 127, comma 1, della legge regionale 13/1998, tra gli enti regionali rientrano gli Enti Parco istituiti con la legge regionale 42/1996 e tra gli enti locali rientrano il Consorzio boschi carnicci riconosciuto ai sensi della legge regionale 36/1991 e i Consorzi di cui alla legge regionale 41/1996, articolo 6, comma 2, lettera b) senza ulteriori oneri a carico della Regione.

[...].».

## **Legge regionale 9 dicembre 2016, n. 18.**

*Disposizioni in materia di sistema integrato del pubblico impiego regionale e locale. (estratto)*

### **Art. 20<sup>92</sup>**

*(Assunzione del personale non dirigente)*

**1.** La copertura dei posti vacanti del personale non dirigente nelle amministrazioni del Comparto unico, fermo restando quanto previsto dall'articolo 19, comma 2, e la disciplina vigente in materia di assunzioni obbligatorie dei soggetti appartenenti alle categorie protette previste dalla vigente normativa, avviene mediante le seguenti modalità:

(OMISSIS)

**d)** procedure selettive, conformi ai principi dell'articolo 26<sup>93</sup>, volte all'accertamento della professionalità richiesta, che garantiscano l'accesso dall'esterno in misura adeguata e comunque non inferiore al 50 per cento dei posti disponibili, o avviamento dalle liste di collocamento per le categorie per le quali è richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo, salvi gli eventuali ulteriori requisiti per specifiche professionalità, o utilizzo di graduatorie, in corso di validità, di concorsi pubblici già esperiti presso altre amministrazioni del Comparto unico, ai sensi di quanto previsto dall'articolo 16 della legge regionale 15 aprile 2005, n. 8 (Disposizioni in materia di personale regionale, di comparto unico del pubblico impiego regionale e di personale del Servizio sanitario regionale), o presso altre pubbliche amministrazioni, o contratti di formazione lavoro nel rispetto delle disposizioni nazionali vigenti in materia.

(OMISSIS)

---

<sup>92</sup> Articolo così sostituito dall'art. 9, comma 5, della legge regionale 29 dicembre 2021, n. 23, con effetto dall'1 gennaio 2022.

<sup>93</sup> Riportato nella sezione "Procedure selettive".

**Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.**

*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche. (estratto)*

**Art. 36**

*Personale a tempo determinato o assunto con forme di lavoro flessibile*

(OMISSIS)

**2.** [...] 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.

(OMISSIS)

**Legge 24 dicembre 2003, n. 350.**

*Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2004).*  
(estratto)

**Art. 3**

*(Disposizioni in materia di oneri sociali e di personale e per  
il funzionamento di amministrazioni ed enti pubblici)*

(OMISSIS)

**61.** [...] In attesa dell'emanazione del regolamento di cui all'articolo 9 della legge 16 gennaio 2003, n. 3, le amministrazioni pubbliche ivi contemplate, nel rispetto delle limitazioni e delle procedure di cui ai commi da 53 a 71, possono effettuare assunzioni anche utilizzando le graduatorie di pubblici concorsi approvate da altre amministrazioni, previo accordo tra le amministrazioni interessate.

(OMISSIS)

**Legge 16 gennaio 2003, n. 3.**

*Disposizioni ordinamentali in materia di pubblica amministrazione. (estratto)*

**Art. 9**

*Utilizzazione degli idonei di concorsi pubblici.*

- 1.** A decorrere dal 2003, fermo restando quanto previsto dall'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni, in materia di programmazione delle assunzioni, con regolamento emanato ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, su proposta del Ministro per la funzione pubblica, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono stabiliti le 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.
- 2.** Le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano provvedono alle finalità del presente capo secondo le rispettive competenze previste dai relativi statuti e dalle norme di attuazione.

## **Legge 27 dicembre 2019, n. 160.**

*Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2020 e bilancio pluriennale per il triennio 2020-2022. (estratto)*

### **Art. 1**

(OMISSIS)

**148.** I commi da 361<sup>94</sup> a 362-ter e il comma 365 dell'articolo 1 della legge 30 dicembre 2018, n. 145, sono abrogati.

(OMISSIS)

---

<sup>94</sup> «361. Fermo quanto previsto dall'articolo 35, comma 5-ter, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le graduatorie dei concorsi per il reclutamento del personale presso le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del medesimo decreto legislativo sono utilizzate esclusivamente per la copertura dei posti messi a concorso nonché di quelli che si rendono disponibili, entro i limiti di efficacia temporale delle graduatorie medesime, fermo restando il numero dei posti banditi e nel rispetto dell'ordine di merito, in conseguenza della mancata sostituzione o dell'avvenuta estinzione del rapporto di lavoro con i candidati dichiarati vincitori. Le graduatorie possono essere utilizzate anche per effettuare, entro i limiti percentuali stabiliti dalle disposizioni vigenti e comunque in via prioritaria rispetto alle convenzioni previste dall'articolo 11 della legge 12 marzo 1999, n. 68, le assunzioni obbligatorie di cui agli articoli 3 e 18 della medesima legge n. 68 del 1999, nonché quelle dei soggetti titolari del diritto al collocamento obbligatorio di cui all'articolo 1, comma 2, della legge 23 novembre 1998, n. 407, sebbene collocati oltre il limite dei posti ad essi riservati nel concorso.».



## **AVVIAMENTO A SELEZIONE**



L'art. 20<sup>95</sup> della legge regionale 9 dicembre 2016, n. 18, nell'individuare le modalità di assunzione del personale non dirigente, prevede che la copertura dei posti vacanti del personale nelle amministrazioni del Comparto unico avvenga, tra l'altro, sempreché non vi siano eccedenze di personale<sup>96</sup>, con avviamento dalle liste di collocamento per le categorie per le quali è richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo, salvi gli eventuali ulteriori requisiti per specifiche professionalità.

L'"avviamento a selezione", più in particolare, consiste in una modalità di assunzione di personale civile, con rapporto a tempo indeterminato o determinato, a tempo pieno o parziale, per qualifiche, categorie o profili professionali per l'accesso ai quali occorre il possesso del titolo di studio non superiore a quello della scuola dell'obbligo e, se richiesto, di una specifica professionalità, come previsto dall'articolo 16 della legge 28 febbraio 1987, n. 56 e dal regolamento regionale<sup>97</sup> approvato con decreto del Presidente della Regione 23 dicembre 2019, n. 226/Pres.<sup>98</sup>.

Le pubbliche amministrazioni procedono all'individuazione del personale da avviare a selezione, nel rispetto e in conformità alle disposizioni previste dal d.P.Reg. 226/2019, o mediante richiesta alla Direzione centrale competente in materia di lavoro<sup>99</sup> oppure autonomamente, previo accordo con detta Direzione centrale, organizzando direttamente le procedure di formulazione delle graduatorie e di selezione dei candidati.

La procedura di reclutamento si attua mediante pubblicazione, curata dai Centri per l'Impiego (CPI) di avvisi che indicano l'Ente che effettua la richiesta, i requisiti professionali e le mansioni alle quali devono essere adibiti i lavoratori, i dettagli sulle modalità di svolgimento della prova selettiva, la durata del periodo di prova, l'indicazione sulle modalità di presentazione della domanda, le specifiche sulla graduatoria e le eventuali riserve di posti. Gli avvisi sono affissi nelle bacheche dei CPI e pubblicati sul sito internet della Regione nella sezione "Bandi e Avvisi".

Possono aderire alla richiesta, nei termini e con le modalità stabilite dall'avviso pubblico, i soggetti ai quali sia stato attribuito lo stato di disoccupazione e i soggetti occupati che compilino il modulo di adesione e che dichiarino, ai sensi del d.P.R. 445/2000, il possesso dei requisiti generali di ammissione agli impieghi pubblici, la non sussistenza delle ipotesi di esclusione, il possesso dei requisiti professionali eventualmente richiesti nonché dei requisiti che danno titolo a beneficiare di eventuali riserve normativamente previste (art. 9, d.P.Reg. 226/2019).

---

<sup>95</sup> Riportato nella sezione "Disposizioni generali".

<sup>96</sup> Rimane fermo l'eventuale ricorso a forme di lavoro flessibile e il rispetto della disciplina vigente in materia di assunzioni obbligatorie dei soggetti appartenenti alle categorie protette.

<sup>97</sup> La legge regionale 9 agosto 2005, n. 18, all'art. 22, comma 1, prevede che la Regione, nel rispetto dei principi fondamentali stabiliti con legge dello Stato e, in particolare, di quelli di non discriminazione, adeguata informazione e pari opportunità, disciplini con regolamento le procedure di avviamento a selezione presso le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 16 della legge 28 febbraio 1987, n. 56 (Norme sull'organizzazione del mercato del lavoro), con particolare attenzione alle categorie più deboli e a quelle con maggiore difficoltà nell'inserimento lavorativo.

<sup>98</sup> "Regolamento recante indirizzi e procedure in materia di azioni volte a favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e a contrastare la disoccupazione di lunga durata ai sensi degli articoli 26, comma 3, e 22, comma 1 e 36, comma 3 bis, lettera f), della legge regionale 9 agosto 2005, n. 18 (Norme regionali per l'occupazione, la tutela e la qualità del lavoro)".

<sup>99</sup> L'art. 7 del d.P.Reg. 226/2019 contiene l'elenco delle informazioni che la richiesta deve contenere.

Le adesioni sono raccolte presso i Centri per l'impiego competenti per l'ambito territoriale della circoscrizione amministrativa della pubblica amministrazione richiedente. Su motivata richiesta della pubblica amministrazione interessata, la Direzione centrale può disporre che la raccolta delle adesioni avvenga anche in Centri per l'impiego diversi.

L'art. 8 del d.P.Reg. 226/2019, al comma 1, precisa, poi, che il termine minimo per la presentazione delle adesioni è di quindici giorni consecutivi, con l'esclusione delle offerte di lavoro a tempo determinato che per comprovate esigenze della pubblica amministrazione richiedente rivestano carattere di urgenza.

Una volta conclusa la raccolta delle adesioni, viene redatta una graduatoria<sup>100</sup> dalla Direzione centrale competente in materia di lavoro<sup>101</sup> dalla quale l'Amministrazione interessata attingerà, convocando in ordine di punteggio i candidati e sottoponendoli alla prova selettiva, la quale è finalizzata ad accertare l'idoneità del soggetto a svolgere le mansioni previste<sup>102</sup>.

Le operazioni di selezione procedono fino alla completa copertura dei posti complessivamente indicati nella richiesta.<sup>103</sup>

---

<sup>100</sup> L'art. 11 del d.P.Reg. 226/2019 indica le modalità ed i criteri di elaborazione delle graduatorie.

<sup>101</sup> Più precisamente, tale graduatoria è redatta dai Centri per l'impiego i quali la pubblicano entro il termine fissato dall'Avviso nella sezione "Bandi e Avvisi" del sito internet della Regione e nelle pagine dedicate ai Servizi per il lavoro rivolte ai cittadini, oltre che nelle bacheche dei CPI.

<sup>102</sup> L'art. 12 del d.P.Reg. 226/2019 precisa, ulteriormente, che la selezione, le cui operazioni sono pubbliche, a pena di nullità, non comporta nessuna valutazione comparativa e che la stessa è curata da una commissione nominata dalla pubblica amministrazione.

<sup>103</sup> L'art. 12, commi 4 e 5, del d.P.Reg. 226/2019, indica le ulteriori incombenze cui è tenuta l'amministrazione procedente prevedendo, in particolare, che la stessa debba comunicare al Centro per l'impiego competente l'idoneità o la non idoneità dei soggetti sottoposti alle prove selettive; i nominativi dei soggetti convocati che non si sono presentati alle prove (allegando copia della documentazione attestante l'avvenuta convocazione) nonché i nominativi dei soggetti che hanno rifiutato l'assunzione.

**Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.**

*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche. (estratto)*

**Art. 35**

*Reclutamento del personale*

**1.** L'assunzione nelle amministrazioni pubbliche avviene con contratto individuale di lavoro:

(OMISSIS)

**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.

(OMISSIS)

**Legge 28 febbraio 1987, n. 56.**

*Norme sull'organizzazione del mercato del lavoro. (estratto)*

**Art. 16**

*Disposizioni concernenti lo Stato e gli enti pubblici*

- 1.** Le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, gli enti pubblici non economici a carattere nazionale, e quelli che svolgono attività in una o più regioni, le province, i comuni e le unità sanitarie locali effettuano le assunzioni dei lavoratori da inquadrare nei livelli retributivo-funzionali per i quali non è richiesto il titolo di studio superiore a quello della scuola dell'obbligo, sulla base di selezioni effettuate tra gli iscritti nelle liste di collocamento ed in quelle di mobilità, che abbiano la professionalità eventualmente richiesta e i requisiti previsti per l'accesso al pubblico impiego. Essi sono avviati numericamente alla sezione secondo l'ordine delle graduatorie risultante dalle liste delle circoscrizioni territorialmente competenti.
  - 2.** I lavoratori di cui al comma 1 possono trasferire la loro iscrizione presso altra circoscrizione ai sensi dell'articolo 1, comma 4. L'inserimento nella graduatoria nella nuova sezione circoscrizionale avviene con effetto immediato.
  - 3.** Gli avviamenti vengono effettuati sulla base delle graduatorie circoscrizionali, ovvero, nel caso di enti la cui attività si esplichi nel territorio di più circoscrizioni, con riferimento alle graduatorie delle circoscrizioni interessate e, per gli enti la cui attività si esplichi nell'intero territorio regionale, con riferimento alle graduatorie di tutte le circoscrizioni della regione, secondo un sistema integrato definito ai sensi del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri di cui al comma 4.
  - 4.** Le modalità di avviamento dei lavoratori nonché le modalità e i criteri delle selezioni tra i lavoratori avviati sono determinati con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, da emanarsi entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, sentite le confederazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale.
- (OMISSIS)
- 6.** Le offerte di lavoro da parte della pubblica Amministrazione sono programmate in modo da rendere annuale la cadenza dei bandi, secondo le direttive impartite dal Ministro per la funzione pubblica.
  - 7.** Le disposizioni di cui ai commi 1, 2 e 3 hanno valore di principio e di indirizzo per la legislazione delle regioni a statuto ordinario.
  - 8.** Sono escluse dalla disciplina del presente articolo le assunzioni presso le Forze armate e i corpi civili militarmente ordinati.

[**9.** ABROGATO]

**Legge regionale 9 agosto 2005, n. 18.**

*Norme regionali per l'occupazione, la tutela e la qualità del lavoro. (estratto)*

**Art. 22**

*(Avviamento a selezione presso le pubbliche amministrazioni)*

**1.** La Regione, nel rispetto dei principi fondamentali stabiliti con legge dello Stato e, in particolare di quelli di non discriminazione, adeguata informazione e pari opportunità, disciplina con regolamento le procedure di avviamento a selezione presso le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 16 della legge 28 febbraio 1987, n. 56 (Norme sull'organizzazione del mercato del lavoro), con particolare attenzione alle categorie più deboli e a quelle con maggiore difficoltà nell'inserimento lavorativo.

**2.** Le pubbliche amministrazioni, come individuate dall'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche), escluse quelle di cui all'articolo 2, comma 1, lettera i), del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469 (Conferimento alle regioni e agli enti locali di funzioni e compiti in materia di mercato del lavoro, a norma dell'articolo 1 della legge 15 marzo 1997, n. 59), per le assunzioni da effettuare ai sensi dell'articolo 35, comma 1, lettera b), del medesimo decreto legislativo 165/2001, formulano richiesta di avviamento a selezione al Centro per l'impiego competente per territorio.

[**3.** ABROGATO]

**4.** Le pubbliche amministrazioni di cui al comma 2 possono procedere autonomamente all'individuazione del personale da avviare a selezione nel rispetto e in conformità alle disposizioni previste dal regolamento di cui al comma 1.

[**5.** ABROGATO]

## **Decreto del Presidente della Regione 23 dicembre 2019, n. 0226/Pres.**

*Regolamento recante indirizzi e procedure in materia di azioni volte a favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e a contrastare la disoccupazione di lunga durata ai sensi degli articoli 26, comma 3, e 22, comma 1 e 36, comma 3 bis, lettera f), della legge regionale 9 agosto 2005, n. 18 (Norme regionali per l'occupazione, la tutela e la qualità del lavoro).*

**Vista** la legge regionale 9 agosto 2005, n. 18 (Norme regionali per l'occupazione, la tutela e la qualità del lavoro), la quale tra l'altro, riforma l'assetto istituzionale della regione in materia di lavoro e disciplina il sistema regionale per i servizi all'impiego, per l'occupazione e la tutela del lavoro, in attuazione della delega di funzioni di cui al decreto legislativo 16 settembre 1996, n. 514 (Norme di attuazione dello Statuto speciale per la Regione Friuli-Venezia Giulia recanti delega di funzioni amministrative alla Regione in materia di collocamento e avviamento al lavoro), e in conformità ai principi della legislazione statale;

**Visti**, in particolare:

- l'articolo 26, comma 3, della legge regionale 18/2005 secondo cui con regolamento regionale sono definiti, anche con riferimento agli adempimenti in materia di stato di disoccupazione di cui al capo II del decreto legislativo 150/2015, gli indirizzi operativi delle azioni che i servizi competenti effettuano al fine di favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e contrastare la disoccupazione di lunga durata;

- l'articolo 22, comma 1, della legge regionale 18/2005, secondo cui la Regione, nel rispetto dei principi fondamentali stabiliti con legge dello Stato e in particolare di non discriminazione, adeguata informazione e pari opportunità, disciplina le procedure di avviamento a selezione presso le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 16 della legge 56/1987, con particolare attenzione alle categorie più deboli e a quelle con maggiore difficoltà nell'inserimento lavorativo;

- l'articolo 36, comma 3 bis, lettera f), della legge regionale 18/2005, secondo cui la Regione definisce con regolamento i criteri di valutazione degli elementi che concorrono alla formazione delle graduatorie di cui all'articolo 8, comma 2, della legge 12 marzo 1999, n. 68 (Norme per il diritto al lavoro dei disabili);

**Visto** il decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150 (Disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive, ai sensi dell'articolo 1, comma 3, della legge 10 dicembre 2014, n. 183), che ha, tra l'altro, innovato la disciplina dello stato di disoccupazione e dei servizi da rendere ai soggetti in cerca di occupazione;

**Visto** l'articolo 16 della legge 28 febbraio 1987, n. 56 (Norme sull'organizzazione del mercato del lavoro);

**Vista** la legge 12 marzo 1999, n. 68 (Norme per il diritto al lavoro dei disabili);

**Visto** il "Regolamento recante indirizzi e procedure in materia di azioni volte a favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e a contrastare la disoccupazione di lunga durata" emanato con proprio decreto 26 luglio 2006, n. 0227/Pres.;

**Preso atto** che la Commissione regionale per il lavoro, nella seduta del 28 novembre 2019 ha espresso parere favorevole sul "Regolamento recante indirizzi e procedure in materia di azioni volte a favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e a contrastare la disoccupazione di lunga durata ai sensi degli articoli 26, comma 3, e 22, comma 1 e 36, comma 3 bis, lettera f), della legge regionale 9 agosto 2005, n. 18 (Norme regionali per l'occupazione, la tutela e la qualità del lavoro)";



**Visto** il testo del “Regolamento recante indirizzi e procedure in materia di azioni volte a favorire l’incontro tra domanda e offerta di lavoro e a contrastare la disoccupazione di lunga durata ai sensi degli articoli 26, comma 3, e 22, comma 1 e 36, comma 3 bis, lettera f), della legge regionale 9 agosto 2005, n. 18 (Norme regionali per l’occupazione, la tutela e la qualità del lavoro)” e ritenuto di emanarlo;

**Visto** l’articolo 42 dello Statuto speciale della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia;

**Visto** l’articolo 14 della legge regionale 18 giugno 2007, n. 17 (Determinazione della forma di governo della Regione autonoma Friuli Venezia Giulia e del sistema elettorale, ai sensi dell’articolo 12 dello Statuto di autonomia);

**Su conforme** deliberazione della Giunta regionale 20 dicembre 2019, n. 2220;

### DECRETA

**1.** È emanato il “Regolamento recante indirizzi e procedure in materia di azioni volte a favorire l’incontro tra domanda e offerta di lavoro e a contrastare la disoccupazione di lunga durata ai sensi degli articoli 26, comma 3, e 22, comma 1 e 36, comma 3 bis, lettera f), della legge regionale 9 agosto 2005, n. 18 (Norme regionali per l’occupazione, la tutela e la qualità del lavoro)”, nel testo allegato che costituisce parte integrante e sostanziale del presente decreto.

**2.** È fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e farlo osservare come Regolamento della Regione.

Il presente decreto sarà pubblicato sul Bollettino Ufficiale della Regione.

\* \* \* \* \*

**Regolamento recante indirizzi e procedure in materia di azioni volte a favorire l’incontro tra domanda e offerta di lavoro e a contrastare la disoccupazione di lunga durata ai sensi degli articoli 26, comma 3, 22, comma 1, e 36, comma 3 bis, lettera f), della legge regionale 9 agosto 2005, n. 18 (Norme regionali per l’occupazione, la tutela e la qualità del lavoro).** - *Testo coordinato con le modifiche introdotte dal decreto del Presidente della Regione 14 dicembre 2020, n. 0176/Pres.*

### CAPO I

#### DISPOSIZIONI GENERALI

##### Art. 1

##### *Oggetto e finalità*

**1.** Il presente regolamento, in applicazione degli articoli 26, comma 3, 22, comma 1, e 36, comma 3 bis, lettera f), della legge regionale 9 agosto 2005, n. 18 (Norme regionali per l’occupazione, la tutela e la qualità del lavoro):

**a)** definisce, anche con riferimento agli adempimenti in materia di stato di disoccupazione di cui al capo II del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150 (Disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive, ai sensi dell’articolo 1, comma 3, della legge 10 dicembre 2014, n. 183), gli indirizzi operativi delle azioni che i servizi competenti effettuano al fine di favorire l’incontro tra domanda e offerta di lavoro e contrastare la disoccupazione di lunga durata;

**b)** disciplina, nel rispetto dei principi fondamentali stabiliti con legge dello Stato e in particolare di quelli di non discriminazione, adeguata informazione e pari opportunità, le procedure di av-

viamento a selezione presso le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 16 della legge 28 febbraio 1997, n. 56 (Norme sull'organizzazione del mercato del lavoro), con particolare attenzione alle categorie più deboli e a quelle con maggiore difficoltà nell'inserimento lavorativo;

- c) definisce i criteri di valutazione degli elementi che concorrono alla formazione delle graduatorie di cui all'articolo 8, comma 2, della legge 12 marzo 1999, n. 68 (Norme per il diritto al lavoro dei disabili).

### **Art. 2**

#### *Servizi competenti*

1. Nell'ambito del presente regolamento per servizi competenti si intendono i Centri per l'impiego nonché le altre strutture della Direzione centrale competente in materia di lavoro che svolgono funzioni rivolte a favore dei lavoratori e dei datori di lavoro, di cui all'articolo 21 della legge regionale 18/2005, in particolare i servizi del collocamento mirato e i servizi alle imprese.
2. Rientrano altresì tra i servizi di cui al comma 1 i soggetti accreditati per la fornitura di servizi al lavoro di cui all'articolo 24 della legge regionale 18/2005, allorché siano affidatari del compito di svolgere servizi al lavoro ai sensi del comma 3 del medesimo articolo.

## **CAPO II**

### INDIRIZZI OPERATIVI AL FINE DI FAVORIRE L'INCONTRO TRA DOMANDA ED OFFERTA DI LAVORO E DI CONTRASTARE LA DISOCCUPAZIONE DI LUNGA DURATA

### **Art. 3**

#### *Soggetti destinatari*

1. I servizi competenti forniscono le proprie prestazioni a tutti gli utenti, persone e datori di lavoro, che ad essi si rivolgono, nel rispetto dei principi di non discriminazione e di pari opportunità, con particolare attenzione alle categorie più deboli e a quelle con maggiore difficoltà nell'inserimento lavorativo.
2. Sono in via prioritaria potenziali destinatari delle misure di promozione all'inserimento nel mercato del lavoro i soggetti disoccupati, ivi compresi i percettori di indennità o sussidi legati allo stato di disoccupazione.
3. Le persone occupate in cerca di altra occupazione possono rivolgersi ai servizi competenti per accedere ai servizi di incontro tra domanda e offerta di lavoro.
4. Non vengono erogati servizi nei confronti delle persone per le quali le competenti commissioni di accertamento di cui alla legge 68/1999 abbiano espresso un giudizio di non collocabilità.

### **Art. 4**

#### *Servizi e interventi*

1. I Servizi competenti attuano, per quanto di competenza, i livelli essenziali delle prestazioni previsti dall'articolo 28 del decreto legislativo 150/2015.
2. I Servizi competenti partecipano all'attuazione di misure e politiche predisposte, a livello nazionale o regionale, anche per specifiche fasce di destinatari, al fine di favorire l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro e di contrastare la disoccupazione di lunga durata.
3. La Direzione centrale competente in materia di lavoro fornisce ai Servizi competenti indirizzi applicativi in materia di procedure di attuazione degli interventi o dei servizi erogati.

**Art. 5**

*Patto di servizio personalizzato*

- 1.** Il patto di servizio personalizzato di cui all'articolo 20 del decreto legislativo 150/2015 è uno strumento di natura negoziale finalizzato all'inserimento lavorativo dei soggetti che hanno rilasciato la dichiarazione di disponibilità di cui all'articolo 19, comma 1 del medesimo, fermo restando quanto previsto con riferimento ai beneficiari di strumenti di sostegno al reddito dall'articolo 22, comma 1, del decreto medesimo.
- 2.** La sottoscrizione del patto di servizio personalizzato impegna, rispettivamente, il soggetto che ha rilasciato la dichiarazione di disponibilità a partecipare ai colloqui e a svolgere le azioni in esso concordate, e il Centro per l'impiego a supportare il soggetto nella ricerca attiva di lavoro, anche attraverso attività complementari di miglioramento dell'occupabilità attuate da altri soggetti della rete regionale dei servizi per il lavoro.
- 3.** Il mancato rispetto da parte del soggetto degli impegni assunti nel patto di servizio costituisce, ai sensi dell'articolo 21, commi 7 e 10, del decreto legislativo 150/2015, motivo di applicazione di sanzioni, tra cui la decadenza dallo stato disoccupazione.
- 4.** I lavoratori in stato di disoccupazione che nel corso di un anno solare non risultino aver effettuato almeno un'azione di ricerca attiva di lavoro, secondo modalità definite con il Centro per l'impiego ai sensi del presente articolo, o nei cui confronti non risulti essere stata effettuata almeno una comunicazione obbligatoria da parte dei soggetti obbligati, sono tenuti a confermare entro il 31 dicembre dell'anno successivo l'immediata disponibilità allo svolgimento di attività lavorativa. La conferma può essere effettuata anche in via telematica.
- 5.** La mancata conferma nel termine di cui al comma 4 comporta la decadenza dallo stato di disoccupazione a decorrere dal 1° gennaio successivo.
- 5 bis.** Al fine di evitare ingiustificate disparità di trattamento nell'accesso alle prestazioni concernenti i diritti sociali, in attuazione del principio di cui all'articolo 19, comma 7, primo periodo, del decreto legislativo 150/2015, la disposizione di cui al comma 5 non trova applicazione al solo fine della verifica dei requisiti di accesso all'indennità di cui all'articolo 1, commi da 179 a 186, della legge 11 dicembre 2016, n. 232 (Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2017 e bilancio pluriennale per il triennio 2017-2019) per soggetti in particolari condizioni (cosiddetta APE sociale).
- 6.** Il Centro per l'impiego rende noto mediante pubblicazione all'albo l'elenco dei lavoratori che hanno perso lo stato di disoccupazione per mancata conferma annuale di immediata disponibilità allo svolgimento di attività lavorativa.
- 7.** In aggiunta a quanto previsto dal comma 6, il Centro per l'impiego, qualora in possesso dei riferimenti e tenendo anche conto delle difficoltà soggettive delle persone con disabilità, può inviare agli interessati comunicazioni personalizzate con modalità semplificate quali messaggi di posta elettronica o messaggistica.

**CAPO III**

AVVIAMENTO A SELEZIONE PRESSO LE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

**Art. 6**

*Campo di applicazione*

- 1.** Le pubbliche amministrazioni, come individuate dall'articolo 1, comma 2 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle ammini-

strazioni pubbliche), escluse quelle di cui all'articolo 2, comma 1, lettera i), del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469 (Conferimento alle regioni e agli enti locali di funzioni e compiti in materia di mercato di lavoro, a norma dell'articolo 1 della legge 15 marzo 1997, n. 59), effettuano secondo le modalità previste dal presente regolamento le assunzioni di personale civile, con rapporto a tempo indeterminato o determinato, a tempo pieno o parziale, in qualifiche, categorie o profili professionali per l'accesso ai quali occorre il possesso del titolo di studio non superiore a quello della scuola dell'obbligo e, ove richiesto, di una specifica professionalità.

**2.** Su istanza della pubblica amministrazione interessata e previo accordo con la Direzione centrale competente in materia di lavoro, di seguito denominata Direzione centrale, le procedure di formulazione delle graduatorie e di selezione dei candidati possono essere organizzate direttamente dalla pubblica amministrazione interessata, nel rispetto delle disposizioni previste dal presente regolamento.

### **Art. 7**

#### *Procedure per la richiesta di personale*

**1** Le pubbliche amministrazioni interessate presentano la richiesta dei soggetti da assumere trasmettendola a mezzo posta elettronica certificata (PEC) alla Direzione centrale, sulla base di un modello definito della Direzione stessa.

**2.** La richiesta deve contenere le seguenti informazioni:

- a)** il numero delle assunzioni che si intendono effettuare;
- b)** la qualifica, il profilo professionale e il relativo inquadramento contrattuale;
- c)** il luogo di svolgimento dell'attività lavorativa;
- d)** le mansioni alle quali vengono adibiti i soggetti;
- e)** la tipologia contrattuale prevista, con l'indicazione, in caso di contratti a tempo determinato, della durata del contratto stesso e in caso di prestazioni a tempo parziale dell'articolazione oraria, giornaliera e settimanale;
- f)** la durata del periodo di prova;
- g)** i requisiti professionali richiesti previsti per la specifica mansione da svolgere in base alle declaratorie dei contratti collettivi di riferimento, da indicare a cura della pubblica amministrazione richiedente;
- h)** le eventuali riserve previste dalle vigenti disposizioni;
- i)** le modalità di svolgimento della prova selettiva, con l'indicazione delle modalità di convocazione degli interessati, del luogo di svolgimento della stessa e dei suoi contenuti.

### **Art. 8**

#### *Procedura di reclutamento*

**1.** La Direzione centrale che riceve la richiesta fissa il termine entro cui i soggetti interessati all'offerta di lavoro devono fornire l'adesione e provvede contestualmente alla massima diffusione dell'offerta medesima anche attraverso i mezzi di informazione mediante avviso pubblico. Il termine minimo per la presentazione delle adesioni è di quindici giorni consecutivi, con l'esclusione delle offerte di lavoro a tempo determinato che per comprovate esigenze della pubblica amministrazione richiedente rivestano carattere di urgenza.

**2.** Le adesioni sono raccolte presso i Centri per l'impiego competenti per l'ambito territoriale della circoscrizione amministrativa della pubblica amministrazione richiedente. Su motivata richiesta

della pubblica amministrazione interessata, la Direzione centrale può disporre che la raccolta delle adesioni avvenga anche in Centri per l'impiego diversi.

**3.** La graduatoria è elaborata esclusivamente con riferimento ai soggetti che presentano l'adesione ai Centri per l'impiego individuati dall'avviso, nelle date stabilite per la raccolta delle adesioni.

### **Art. 9**

#### *Soggetti interessati*

**1.** Possono aderire alla richiesta, nei termini e con le modalità stabilite dall'avviso pubblico, i soggetti ai quali sia stato attribuito lo stato di disoccupazione e i soggetti occupati che compilino il modulo di adesione e che dichiarino, ai sensi dell'articolo 47 del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445 (Testo unico delle disposizioni legislative e regolamentari in materia di documentazione amministrativa) il possesso dei requisiti generali di ammissione agli impieghi pubblici, la non sussistenza delle ipotesi di esclusione, il possesso dei requisiti professionali eventualmente richiesti nonché dei requisiti che danno titolo a beneficiare di eventuali riserve normativamente previste.

### **Art. 10**

#### *Requisiti*

**1.** I requisiti professionali eventualmente richiesti dalle pubbliche amministrazioni nonché i requisiti che danno titolo a beneficiare di una riserva stabilita con legge eventualmente applicata dalle amministrazioni stesse, devono essere posseduti dai soggetti interessati all'offerta di lavoro in data anteriore alla data di ricezione della richiesta di cui all'articolo 7.

**2.** La Direzione centrale verifica d'ufficio il contenuto delle domande di adesione e delle dichiarazioni di cui all'articolo 11, comma 4, relativamente ai seguenti aspetti:

**a)** condizione occupazionale del richiedente;

**b)** validità della certificazione della situazione economica equivalente (ISEE).

**3.** Le verifiche sul possesso dei requisiti generali di ammissione agli impieghi pubblici e dei requisiti professionali eventualmente richiesti sono effettuate a cura delle pubbliche amministrazioni richiedenti.

### **Art. 11**

#### *Graduatoria*

**1.** La Direzione centrale, entro trenta giorni dalla scadenza del termine fissato ai sensi dell'articolo 8, comma 1, formula la graduatoria. Nel caso in cui le adesioni siano raccolte presso più Centri per l'impiego, viene elaborata una graduatoria unica integrata.

**2.** Il punteggio per l'elaborazione della graduatoria è determinato dal concorso dei seguenti elementi, valutati secondo quanto previsto dal comma 3:

**a)** condizione economica e patrimoniale, ricavata dall'Indicatore della Situazione Economica Equivalente (di seguito denominato indicatore ISEE);

**b)** condizione occupazionale;

**c)** carico familiare.

**3.** I criteri di formulazione della graduatoria e di valutazione degli elementi di cui al comma 2 sono i seguenti:

- a) la graduatoria è ordinata secondo un criterio di precedenza per chi ha punteggio maggiore;
  - b) ad ogni persona che partecipa all'avviamento a selezione è attribuito un punteggio base di 50 punti;
  - c) al punteggio iniziale viene sottratto un punto per ogni cinquecento euro, risultanti dall'indicatore ISEE, fino ad un massimo di 25 punti. Nell'effettuazione del calcolo, l'indicatore ISEE viene arrotondato trascurando le frazioni degli importi pari o inferiori a 500 euro ed elevando al migliaio superiore le frazioni maggiori di 500 euro;
  - d) ai soggetti che al momento della adesione sono in possesso dello stato di disoccupazione è attribuito un incremento di 30 punti;
  - e) ai genitori nel cui nucleo familiare, quale risultante dall'attestazione ISEE, siano presenti uno o più figli minori è attribuito un incremento di 5 punti per ciascun figlio minore;
  - f) nei casi di parità di punteggio, ha precedenza il soggetto più anziano in età; in caso di eventuale ulteriore parità il soggetto con maggiore anzianità di disoccupazione.
4. È onere del lavoratore dichiarare, ai sensi dell'articolo 46 del decreto del Presidente della Repubblica 445/2000, il possesso di una certificazione della situazione economica equivalente (ISEE) in corso di validità e i relativi dati, ivi compresa la composizione del nucleo familiare, pena l'esclusione dalla graduatoria.
5. La graduatoria è pubblicata presso i Centri per l'impiego interessati ed è trasmessa all'amministrazione richiedente, la quale provvede a convocare i candidati per l'effettuazione delle prove selettive.
6. La posizione nella graduatoria costituisce ordine assoluto di precedenza per la convocazione da parte della pubblica amministrazione richiedente dei soggetti alle prove selettive.
7. Per gli avviamenti a tempo indeterminato, la graduatoria ha validità fino alla ricezione da parte del Centro per l'impiego competente della comunicazione effettuata dalla pubblica amministrazione relativamente all'avvenuta conclusione della procedura di assunzione, tenuto conto del superamento del periodo di prova. Per gli avviamenti a tempo determinato la graduatoria ha validità per l'intera durata del rapporto di lavoro.

## **Art. 12**

### *Selezione*

1. La selezione effettuata dalla pubblica amministrazione deve tendere ad accertare esclusivamente l'idoneità del soggetto a svolgere le relative mansioni e non comporta nessuna valutazione comparativa.
2. Le operazioni di selezione sono pubbliche, a pena di nullità.
3. Alle selezioni provvede una commissione nominata dalla pubblica amministrazione, fino alla completa copertura dei posti complessivamente indicati nella richiesta.
4. Entro trenta giorni dall'effettuazione delle prove selettive, la pubblica amministrazione comunica al Centro per l'impiego competente:
  - a) l'idoneità o la non idoneità dei soggetti sottoposti alle prove selettive;
  - b) i nominativi dei soggetti convocati che non si sono presentati alle prove, allegando copia della documentazione attestante l'avvenuta convocazione.
5. La pubblica amministrazione comunica altresì al Centro per l'Impiego competente i nominativi dei soggetti che hanno rifiutato l'assunzione.

6. Restano ferme le valutazioni in materia di applicazione dei meccanismi di condizionalità previsti da disposizioni di legge nei confronti di coloro che, in assenza di giustificato motivo oggettivo, non hanno risposto alla convocazione o hanno rifiutato l'assunzione.

### **Art. 13**

#### *Assunzioni per motivi d'urgenza*

1. Al fine di evitare gravi danni alle persone, alla collettività o ai beni pubblici, la pubblica amministrazione interessata può procedere ad assumere direttamente, per un periodo non superiore a venti giorni, soggetti in possesso dello stato di disoccupazione fornendone tempestiva comunicazione al Centro per l'impiego nell'ambito del quale è avvenuta l'assunzione.
2. Nel caso in cui la pubblica amministrazione preveda che le ragioni che determinano l'urgenza si protraggano oltre venti giorni, richiede alla Direzione centrale il numero di soggetti necessario secondo la procedura ordinaria di cui all'articolo 8.

### **CAPO IV**

#### FORMAZIONE DELLE GRADUATORIE DI CUI ALL'ARTICOLO 8, COMMA 2, DELLA LEGGE 68/1999

### **Art. 14**

#### *Elementi che concorrono alla formazione delle graduatorie*

1. Gli elementi che concorrono alla formazione delle graduatorie di cui all'articolo 8, comma 2, della legge 12 marzo 68/1999, degli aventi diritto al collocamento mirato, sono i seguenti:
  - a) condizione economica e patrimoniale, rilevata dall'indicatore ISEE;
  - b) carico familiare;
  - c) età anagrafica;
  - d) grado di invalidità di cui alla tabella allegata al decreto del Presidente della Repubblica 18 giugno 1997, n. 246 (Regolamento recante modificazioni al capo IV del decreto del Presidente della Repubblica 9 maggio 1994, n. 487, in materia di assunzioni obbligatorie presso gli enti pubblici).
2. Il grado di invalidità di cui al comma 1, lettera d), concorre alla determinazione del punteggio esclusivamente per gli avviamenti presso i datori di lavoro pubblici.
3. Per le persone appartenenti alle categorie di cui all'articolo 18 della legge 68/1999, in attesa di una disciplina organica che ne regolamenti il diritto al lavoro, si applicano i criteri indicati al comma 1 con esclusione di quelli specifici riferiti al grado di invalidità.

### **Art. 15**

#### *Valutazione degli elementi della graduatoria*

1. A tutte le persone con disabilità iscritte nell'elenco di cui all'articolo 8, comma 2, della legge 68/1999 viene attribuito un punteggio base di 50 punti. Su tale punteggio base si operano le seguenti variazioni:
  - a) in relazione alla condizione economica e patrimoniale, rilevata dall'indicatore ISEE:
    - 1) per ISEE compresi tra euro 0 e 16.000: viene sottratto 1 punto per ogni 1000 euro di indicatore;

- 2) per ISEE compresi tra 16.001 e 32.000 euro: vengono sottratti 16 punti più 2 punti ogni 1000 euro superiori a 16.001 di indicatore;
  - 3) per ISEE superiori a euro 32.001 e per coloro che non dichiarano la situazione economica equivalente (ISEE) non vengono attribuiti i 50 punti del punteggio base;
  - b) in relazione al carico familiare, per i genitori nel cui nucleo familiare, quale risultante dall'attestazione ISEE, siano presenti uno o più figli minori vengono aggiunti 3 punti per ciascun figlio;
  - c) in relazione all'età anagrafica:
    - 1) da 18 a 30 anni compiuti: vengono aggiunti 6 punti;
    - 2) da 31 a 50 anni compiuti: vengono aggiunti 4 punti;
    - 3) oltre i 50 anni: vengono aggiunti 8 punti;
  - d) in relazione al grado di invalidità, viene aggiunto un punteggio pari al valore della percentuale di invalidità, come indicato nella tabella allegata al decreto del Presidente della Repubblica 246/1997, considerato quale valore assoluto.
2. La sottrazione dei punti di cui al comma 1, lettera a), ha effetto sino al raggiungimento di zero punti e non vengono attribuiti punteggi negativi; nell'effettuazione del calcolo, l'indicatore ISEE viene arrotondato trascurando le frazioni degli importi pari o inferiori a 500 euro ed elevando al migliaio superiore le frazioni maggiori di 500 euro.
  3. Ai fini dell'assegnazione del punteggio di cui al comma 1, lettera d), le persone sorde e le persone affette da cecità assoluta o con residuo visivo non superiore ad un ventesimo di entrambi gli occhi con eventuale correzione, vengono equiparate agli invalidi civili in possesso della percentuale di invalidità rispettivamente dell'80 per cento e del 100 per cento. Ai medesimi fini, alle persone ipovedenti con residuo visivo superiore ad un ventesimo è attribuita la percentuale di invalidità riconosciuta dalle competenti Commissioni di accertamento della disabilità.
  4. È onere della persona con disabilità dichiarare, ai sensi dell'articolo 46 del decreto del Presidente della Repubblica 445/2000, il possesso di una certificazione ISEE in corso di validità e i relativi dati.

#### **Art. 16**

##### *Formazione delle graduatorie*

1. Le graduatorie sono ordinate secondo il criterio di precedenza per chi ha punteggio maggiore. In caso di parità di punteggio ha la precedenza la persona con maggiore percentuale di invalidità ed in caso di ulteriore parità la più anziana d'età.
2. La graduatoria viene elaborata e pubblicata entro il 31 marzo di ciascun anno ed è comunque rielaborata in qualsiasi momento si renda necessario il suo utilizzo. In particolare, nel caso di avviamenti presso datori di lavoro pubblici, la graduatoria viene rielaborata con gli iscritti alla data di ricezione della richiesta effettuata dell'ente.
3. Gli aventi diritto che risultino sospesi dallo stato di disoccupazione, ai sensi dell'articolo 19, comma 3, del decreto legislativo 150/2015, non sono considerati ai fini degli avviamenti effettuati con l'utilizzo della graduatoria.



**CAPO V**  
DISPOSIZIONI FINALI

**Art. 17**  
*Abrogazione*

**1.** A far data dall'entrata in vigore del presente regolamento è abrogato il Regolamento recante indirizzi e procedure in materia di azioni volte a favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e a contrastare la disoccupazione di lunga durata, emanato con decreto del Presidente della Regione 25 luglio 2006, n. 227.

**Art. 18**  
*Disposizioni transitorie*

**1.** In via di prima applicazione, le disposizioni di cui al capo III relativo all'avviamento a selezione presso le pubbliche amministrazioni trovano applicazione alle richieste di avviamento a selezione presentate dalle pubbliche amministrazioni a decorrere dal 1° aprile 2020.

**2.** In via di prima applicazione, le disposizioni di cui al capo IV relativo alla formazione delle graduatorie di cui all'articolo 8, comma 2, della legge 68/1999 si applicano alle graduatorie elaborate a decorrere dal 1° aprile 2020.

**Art. 19**  
*Entrata in vigore*

**1.** Il presente regolamento entra in vigore il giorno successivo alla pubblicazione sul Bollettino Ufficiale della Regione.



**COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO  
DELLE CATEGORIE PROTETTE**



Il collocamento obbligatorio, chiamato anche collocamento mirato, consiste in un insieme di strumenti che agevolano l'inserimento nel mercato del lavoro delle persone disabili appartenenti alle categorie protette: analisi dei posti di lavoro, forme di sostegno, altre azioni di politica attiva del lavoro e soluzioni dei problemi connessi con ambienti lavorativi, strumenti e relazioni interpersonali. La normativa di riferimento è la legge 12 marzo 1999, n. 68, recante "Norme per il diritto al lavoro dei disabili", che si applica ai datori di lavoro sia privati che pubblici.

L'indicata legge promuove l'inserimento e l'integrazione delle persone con disabilità nel mondo del lavoro attraverso il "collocamento mirato" affidato agli "uffici competenti" individuati dalle regioni. In particolare, con riferimento al Friuli Venezia Giulia, l'art. 38 della legge regionale 9 agosto 2005, n. 18, prevede che, nell'ambito dei Servizi pubblici per l'impiego regionali, operino i Servizi del collocamento mirato.

Il collocamento obbligatorio o collocamento mirato obbliga i datori di lavoro che occupano almeno 15 dipendenti ad assumere un certo numero di soggetti appartenenti alle categorie protette, che cambia sulla base del numero di lavoratori occupati dalla pubblica amministrazione<sup>104</sup>.

Di qui la necessità di definire quali tipologie di lavoratori rientrano nella base di computo e quali, invece, ne risultano escluse: a tal fine soccorre la disposizione di cui all'art. 4, comma 1, della l. 68/1999, l'analisi della quale conduce ad affermare che vi rientrano:

- i lavoratori assunti a tempo indeterminato;
- i lavoratori assunti a tempo determinato per un periodo superiore a 6 mesi;
- i lavoratori in prova;
- i lavoratori part-time in proporzione al lavoro effettivamente svolto riferito all'orario considerato normale dalla contrattazione collettiva di settore.

La norma in commento individua altresì i soggetti che non sono computabili e che non sono, quindi, considerati ai fini della determinazione del numero di dipendenti su cui calcolare la quota di riserva<sup>105</sup>.

Per quota di riserva si intende, pertanto, l'entità di lavoratori disabili che il datore di lavoro è obbligato ad avere in organico; in altre parole rappresenta i posti disponibili per i lavoratori svantaggiati che appartengono alle categorie protette.

---

<sup>104</sup> Più in particolare, l'art. 3 della l. 68/1999 stabilisce che i datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad avere alle loro dipendenze lavoratori con disabilità, ed in particolare:

- a) il 7% dei lavoratori se il datore di lavoro occupa più di 50 dipendenti;
- b) 2 lavoratori se il datore di lavoro occupa da 36 a 50 dipendenti;
- c) 1 lavoratore se il datore di lavoro occupa da 15 a 35 dipendenti.

Con riferimento alle ulteriori categorie protette di cui all'art. 18, comma 2, della l. 68/1999 la quota di riserva, sul numero di dipendenti dei datori di lavoro che occupano più di cinquanta dipendenti, è pari a un punto percentuale. La predetta quota è pari ad un'unità per i datori di lavoro che occupano da cinquantuno a centocinquanta dipendenti. Quindi al di sotto delle cinquanta unità non c'è obbligo di riserva per tali categorie di soggetti.

<sup>105</sup> Tali sono: i lavoratori occupati ai sensi della l. 68/1999; i lavoratori occupati con contratto a tempo determinato di durata fino a sei mesi; i soci di cooperative di produzione e lavoro; i dirigenti; i lavoratori assunti con contratto di inserimento; i lavoratori occupati con contratto di somministrazione presso l'utilizzatore; i lavoratori assunti per attività da svolgersi all'estero per la durata di tale attività; i soggetti impegnati in lavori socialmente utili assunti ai sensi dell'art. 7 del decreto legislativo 28 febbraio 2000, n. 81; i lavoratori a domicilio; i lavoratori che aderiscono al programma di emersione, ai sensi dell'art. 1, comma 4-bis, della legge 18 ottobre 2001, n. 383 e successive modificazioni.

Ai fini della copertura della quota di riserva è, altresì, necessario individuare le categorie di soggetti esclusi dalla base di calcolo ma computabili nella quota di riserva: a tal fine soccorre il disposto di cui all'art. 4, commi 3 e seguenti e art. 18, comma 2, della l. 68/1999<sup>106</sup>.

Le pubbliche amministrazioni devono individuare nel piano triennale dei fabbisogni i posti da coprire con la quota d'obbligo dettagliandoli, ove possibile, nelle varie aree o categorie e posizioni economiche.

Dal punto di vista soggettivo, hanno diritto al collocamento mirato le persone disoccupate che aspirino ad una occupazione adeguata e confacente alle proprie capacità ed abilità, immediatamente disponibili allo svolgimento di un'attività lavorativa (anche cittadini stranieri non comunitari regolarmente presenti in Italia), in età lavorativa (con più di 16 anni e che non abbiano superato i limiti di età lavorativa previsti dalle leggi) e che rientrino nelle categorie protette in quanto affette da particolari tipi di disabilità<sup>107</sup>.

In realtà, nel sistema del collocamento obbligatorio, oltre alle persone disabili individuate dall'art. 1 della l. 68/1999 rientrano anche altre categorie di soggetti che presentano, comunque, il rischio di esclusione dal mercato del lavoro, quali, ad esempio, gli orfani e i coniugi superstiti di coloro che siano deceduti per causa di lavoro, di guerra o di servizio, oppure in conseguenza dell'aggravarsi dell'invalidità riportata per tali cause, e le vittime del terrorismo e della criminalità organizzata<sup>108</sup>.

Presupposto necessario per avvalersi del sistema del collocamento mirato è l'iscrizione nell'elenco dei centri per l'impiego e, pertanto, come sopra già rilevato, lo stato di disoccupazione<sup>109</sup>.

Quanto alle modalità delle assunzioni obbligatorie queste consistono:

- 1) nella chiamata numerica mediante avviamento per le categorie e i profili per cui è richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo, facendo salvi gli eventuali ulteriori requisiti per specifiche professionalità (art. 35, comma 1, lett. b) e comma 2, del d.lgs. 165/2001);
- 2) nel concorso (con riserva di max 50% dei posti a concorso) per le altre categorie (art. 7, comma 2, e art. 16 della l. 68/1999);
- 3) nelle convenzioni (art. 11 della l. 68/1999), le quali devono prevedere la chiamata numerica per i profili per cui è richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo. Nel caso di disabili psichici l'avviamento avviene mediante convenzioni anche su richiesta nominativa, in conformità al disposto di cui all'art. 9, comma 4, della l. 68/1999. In via residuale, lo strumento delle convenzioni è utilizzabile anche per i profili alti (cioè per i profili professionali delle aree o categorie previste dai contratti collettivi di comparto per i quali non è previsto il solo requisito della

---

<sup>106</sup> Si veda anche l'art. 3 del decreto del Presidente della Repubblica, 10 ottobre 2000, n. 333.

<sup>107</sup> Per la declinazione delle specifiche categorie delle "persone disabili" si rinvia all'art. 1 della l. 68/1999 e all'art. 1 del regolamento di esecuzione, adottato con d.P.R. 333/2000.

<sup>108</sup> Per l'elencazione di tali categorie di persone si rinvia ad: art. 18, comma 2, della l. 68/1999; art. 1, comma 2, della legge 23 novembre 1998, n. 407 (vittime del terrorismo e della criminalità organizzata); art. 7, comma 1, lett. h), della legge 11 gennaio 2018, n. 6 (testimoni di giustizia); art. 6 della legge 11 gennaio 2018, n. 4 (orfani per crimini domestici); art. 11-septies, comma 2, del decreto-legge 14 dicembre 2018, n. 135, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 febbraio 2019, n. 12 (orfani di Rigopiano); art. 67-bis del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77 ("Care leavers"). Per completezza espositiva si precisa che per tali categorie protette sussistono delle disposizioni specifiche, anche derogatorie rispetto alle indicazioni generali riportate in questa sede, per le quali si rinvia alle specifiche norme di riferimento.

<sup>109</sup> Cfr. art. 8, comma 1, della l. 68/1999.

scuola dell'obbligo e nel rispetto dei principi di cui all'art. 35, comma 3, del d.lgs. 165/2001) in conformità al disposto di cui all'art. 39 del d.lgs. 165/2001.

Più in particolare, con riferimento alle modalità assunzionali di cui sopra si precisa quanto segue.

1) Chiamata numerica mediante avviamento.

L'avviamento numerico, modalità tipica della precedente e abrogata disciplina (l. 482/1968), è presente nella l. 68/1999 in misura residuale, quale strumento di inserimento lavorativo alternativo (o integrativo) all'assunzione nominativa.

Tale modalità interessa gli Enti pubblici limitatamente alle qualifiche ed ai profili per cui è richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo; può essere utilizzata sia per l'assunzione di disabili (art. 7, comma 2, d.P.R. 333/2000) che di orfani ed equiparati (art. 7, comma 9, d.P.R. 333/2000).

2) Concorso.

Con particolare riferimento alla disciplina concorsuale si precisa che l'art. 7, comma 2, ultimo periodo, della l. 68/1999 stabilisce che i lavoratori disabili iscritti nell'elenco istituito presso i centri per l'impiego "hanno diritto alla riserva dei posti nei limiti della complessiva quota d'obbligo e fino al cinquanta per cento dei posti messi a concorso". In altri termini, la riserva dei posti può essere prevista solo dalle pubbliche amministrazioni che non hanno coperto la quota d'obbligo e nei limiti di completamento della stessa.

Le persone con disabilità che abbiano conseguito le idoneità nei concorsi possono essere assunti, ai fini dell'adempimento della quota d'obbligo, anche oltre il limite dei posti ad essi riservati nel concorso (cfr. art. 16, comma 2, l. 68/1999).

3) Convenzioni.

Per quanto riguarda lo strumento convenzionale esso consente ai datori di lavoro di stipulare convenzioni con i centri per l'impiego per determinare un programma mirante all'occupazione dei soggetti con disabilità e completare la quota obbligatoria, prevedendo tra l'altro la possibilità di scelta nominativa, di svolgimento di tirocini con finalità formative o di orientamento<sup>110</sup>, di assun-

---

<sup>110</sup> La Regione Friuli Venezia Giulia, al fine di agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro, promuove e incentiva i tirocini presso i datori di lavoro pubblici e privati (art. 63, l.r. 18/2005). Il tirocinio mira ad agevolare l'incontro tra aziende e risorse umane, favorendo la conoscenza diretta del mondo del lavoro e la crescita professionale del tirocinante. Il soggetto ospitante (azienda/ente/associazione/cooperativa sociale) ha così la possibilità di conoscere la persona che inserisce nel proprio organico e di formarla sulla base delle proprie esigenze professionali, in previsione di una futura collaborazione. È dato individuare due tipologie di tirocinio: il tirocinio di formazione volto all'acquisizione di competenze (TFSC) e il tirocinio di formazione volto all'assunzione (TFSA). Il primo ha l'obiettivo di favorire l'acquisizione di competenze professionali idonee ad un successivo inserimento nel mercato del lavoro e di consolidare l'abilità e la capacità di socializzazione lavorativa, necessarie per un inserimento definitivo nel sistema produttivo. Questo tipo di inserimento è previsto per persone che intendono reinserirsi nel mercato del lavoro a seguito di un lungo periodo di inattività o che possiedono poche competenze lavorative. Si realizza attraverso uno o più tirocini, diversificati nel tempo e di crescente complessità e impegno, con una durata massima pari a 36 mesi complessivi. Il tirocinio di formazione volto all'assunzione (TFSA) rappresenta, invece, un percorso finalizzato all'assunzione ed è la fase in cui si realizza il passaggio tra il momento prettamente formativo e il progetto personalizzato di integrazione lavorativa. Tale tirocinio persegue l'obiettivo del definitivo consolidamento di una adeguata capacità relazionale e lavorativa in riferimento allo svolgimento delle mansioni. Permette al datore di lavoro di computare il tirocinante nella quota d'obbligo prevista dalla l. 68/1999. La durata del tirocinio va dai 3 ai 6 mesi. È rinnovabile una sola volta per comprovate esigenze e può articolarsi in un impegno settimanale che fa riferimento al contratto di settore e al contratto individuale di assunzione successivo.

zioni con contratto di lavoro a termine dei soggetti disabili, di svolgimento di periodi di prova più ampi di quelli previsti dal contratto collettivo. Trattasi di convenzioni di programma disciplinate dall'art. 11, commi 2 e 3, della l. 68/1999. Il medesimo articolo, ai successivi commi 4 e 7, prevede, poi, le convenzioni d'integrazione lavorativa le quali costituiscono lo strumento per consentire l'avviamento di disabili che presentino particolari caratteristiche e difficoltà di inserimento nel ciclo lavorativo ordinario.

La l.r. 18/2005, all'art. 36, prevede che la Regione, al fine di garantire la corretta applicazione della l. 68/1999, definisce i criteri generali e i requisiti delle convenzioni per l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità di cui all'art. 11 della l. 68/1999; al successivo art. 38 dispone che le convenzioni siano stipulate con i centri per l'impiego, ovvero con altri Servizi pubblici idonei allo svolgimento di detta attività e, all'art. 40 prevede che la Giunta regionale, sentita la Commissione regionale per il lavoro<sup>111</sup>, definisce con propria deliberazione i criteri per la stipulazione delle convenzioni.

Una volta assunto il dipendente che rientra nella quota di riserva, con una delle modalità sopra indicate, il rapporto di lavoro sarà regolato dalle medesime disposizioni che si applicano alla generalità dei dipendenti. In altri termini, ai lavoratori assunti obbligatoriamente si applicherà, come per tutti gli altri dipendenti, il trattamento economico e normativo previsto dalle leggi e dai contratti collettivi. Sarà, dunque, possibile assumere le categorie protette con qualsiasi tipologia contrattuale appartenente all'alveo del lavoro subordinato<sup>112</sup>.

Il contratto di lavoro potrà prevedere un patto di prova purché il contenuto della prova sia rapportato al tipo di invalidità del dipendente. Al contempo, il disabile dovrà svolgere prestazioni compatibili con le sue minorazioni e, in ogni caso, che non comportino rischi di aggravamento delle sue condizioni di salute.

---

<sup>111</sup> Cfr. art. 5 l.r. 18/2005.

<sup>112</sup> Cfr. art. 10, l. 68/1999.



## **Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.**

*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche. (estratto)*

### **Art. 39**

*Assunzioni obbligatorie e tirocinio delle categorie protette*

**1.** Le amministrazioni pubbliche promuovono o propongono, anche per profili professionali delle aree o categorie previste dai contratti collettivi di comparto per i quali non è previsto il solo requisito della scuola dell'obbligo e nel rispetto dei principi di cui all'articolo 35, comma 3, del presente decreto, programmi di assunzioni ai sensi dell'articolo 11 della legge 12 marzo 1999, n. 68, destinati ai soggetti titolari del diritto al collocamento obbligatorio previsto dagli articoli 3 e 18 della medesima legge n. 68 del 1999 e dall'articolo 1, comma 2, della legge 23 novembre 1998, n. 407, sulla base delle direttive impartite dalla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica e dal Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali, cui confluisce il Dipartimento degli affari sociali della Presidenza del Consiglio dei ministri ai sensi dell'articolo 45, comma 3 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300 con le decorrenze previste dall'articolo 10, commi 3 e 4, del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 303.

### **Art. 39-bis**

*Consulta nazionale per l'integrazione in ambiente di lavoro delle persone con disabilità*

**1.** Presso il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri è istituita, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, la Consulta nazionale per l'integrazione in ambiente di lavoro delle persone con disabilità, di seguito Consulta.

**2.** La Consulta è composta da un rappresentante del Dipartimento della funzione pubblica, un rappresentante del Presidente del Consiglio dei ministri ovvero del Ministro delegato per la famiglia e le disabilità, un rappresentante del Dipartimento per le pari opportunità, un rappresentante del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, un rappresentante del Ministero della salute, un rappresentante dell'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL), un rappresentante dell'Agenzia nazionale politiche attive del lavoro (ANPAL), due rappresentanti designati dalla Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, due rappresentanti delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale e due rappresentanti delle associazioni del mondo della disabilità indicati dall'osservatorio nazionale di cui all'articolo 3 della legge 3 marzo 2009, n. 18. Ai componenti della Consulta non spettano gettoni di presenza, compensi, indennità ed emolumenti comunque denominati, ad eccezione del rimborso delle spese effettivamente sostenute previsto dalla normativa vigente.

**3.** La Consulta svolge le seguenti funzioni:

- a)** elabora piani, programmi e linee di indirizzo per ottemperare agli obblighi di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68;
- b)** effettua il monitoraggio sul rispetto degli obblighi di comunicazione di cui all'articolo 39-quater;
- c)** propone alle amministrazioni pubbliche iniziative e misure innovative finalizzate al miglioramento dei livelli di occupazione e alla valorizzazione delle capacità e delle competenze dei lavoratori disabili nelle pubbliche amministrazioni;

- d) prevede interventi straordinari per l'adozione degli accomodamenti ragionevoli nei luoghi di lavoro previsti dall'articolo 3, comma 3-bis, del decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 216;
- e) verifica lo stato di attuazione e la corretta applicazione delle disposizioni in materia di tutela e sostegno della disabilità da parte delle amministrazioni, con particolare riferimento alle forme di agevolazione previste dalla legge e alla complessiva disciplina delle quote di riserva.

#### **Art. 39-ter**

##### *Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità*

1. Al fine di garantire un'efficace integrazione nell'ambiente di lavoro delle persone con disabilità, le amministrazioni pubbliche con più di 200 dipendenti, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica e nell'ambito delle risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente, nominano un responsabile dei processi di inserimento.
2. Il responsabile dei processi di inserimento svolge le seguenti funzioni:
  - a) cura i rapporti con il centro per l'impiego territorialmente competente per l'inserimento lavorativo dei disabili, nonché con i servizi territoriali per l'inserimento mirato;
  - b) predispone, sentito il medico competente della propria amministrazione ed eventualmente il comitato tecnico di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, gli accorgimenti organizzativi e propone, ove necessario, le soluzioni tecnologiche per facilitare l'integrazione al lavoro anche ai fini dei necessari accomodamenti ragionevoli di cui all'articolo 3, comma 3-bis, del decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 216;
  - c) verifica l'attuazione del processo di inserimento, recependo e segnalando ai servizi competenti eventuali situazioni di disagio e di difficoltà di integrazione.

#### **Art. 39-quater**

##### *Monitoraggio sull'applicazione della legge 12 marzo 1999, n. 68*

1. Al fine di verificare la corretta e uniforme applicazione della legge 12 marzo 1999, n. 68, le amministrazioni pubbliche, tenute a dare attuazione alle disposizioni in materia di collocamento obbligatorio, inviano il prospetto informativo di cui all'articolo 9, comma 6, della legge n. 68 del 1999, al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri, al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Centro per l'impiego territorialmente competente.
2. Entro i successivi sessanta giorni le amministrazioni pubbliche di cui al comma 1 trasmettono, in via telematica, al servizio inserimento lavorativo disabili territorialmente competente, al Dipartimento della funzione pubblica e al Ministero del lavoro e delle politiche sociali una comunicazione contenente tempi e modalità di copertura della quota di riserva. In tale comunicazione sono indicati anche eventuali bandi di concorso per specifici profili professionali per i quali non è previsto il solo requisito della scuola dell'obbligo, riservati ai soggetti di cui all'articolo 8 della legge 12 marzo 1999, n. 68, o, in alternativa, le convenzioni di cui all'articolo 11 della citata legge. Tali informazioni sono trasmesse anche al fine di consentire una opportuna verifica della disciplina delle quote di riserva, in rapporto anche a quanto previsto per le vittime del terrorismo, della criminalità organizzata e del dovere. Le informazioni sono altresì trasmesse alla Consulta nazionale per l'integrazione in ambiente di lavoro delle persone con disabilità, ai fini di cui all'articolo 39-bis, comma 3, lettera e).
3. Le informazioni di cui al presente articolo sono raccolte nell'ambito della banca dati di cui all'articolo 8 del decreto-legge 28 giugno 2013, n. 76, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2013, n. 99.

**4.** In caso di mancata osservanza delle disposizioni del presente articolo o di mancato rispetto dei tempi concordati, i centri per l'impiego avviano numericamente i lavoratori disabili attingendo alla graduatoria vigente con profilo professionale generico, dando comunicazione delle inadempienze al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri.

**Art. 57**

*Pari opportunità*

**01.** Le pubbliche amministrazioni costituiscono al proprio interno, entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, il «Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni» che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni.

**02.** Il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di amministrazione e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione in modo da assicurare nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi. Il presidente del Comitato unico di garanzia è designato dall'amministrazione.

**03.** Il Comitato unico di garanzia, all'interno dell'amministrazione pubblica, ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e opera in collaborazione con la consigliera o il consigliere nazionale di parità. Contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.

**04.** Le modalità di funzionamento dei Comitati unici di garanzia sono disciplinate da linee guida contenute in una direttiva emanata di concerto dal Dipartimento della funzione pubblica e dal Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione.

**05.** La mancata costituzione del Comitato unico di garanzia comporta responsabilità dei dirigenti incaricati della gestione del personale, da valutare anche al fine del raggiungimento degli obiettivi.  
(OMISSIS)

**2.** Le pubbliche amministrazioni, secondo le modalità di cui all'articolo 9, adottano tutte le misure per attuare le direttive dell'Unione europea in materia di pari opportunità, contrasto alle discriminazioni ed alla violenza morale o psichica, sulla base di quanto disposto dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica.

**Legge 12 marzo 1999, n. 68.**

*Norme per il diritto al lavoro dei disabili. (estratto)*

**CAPO I**

**DIRITTO AL LAVORO DEI DISABILI**

**Art. 1**

*(Collocamento dei disabili)*

**1.** La presente legge ha come finalità la promozione dell'inserimento e della integrazione lavorativa delle persone disabili nel mondo del lavoro attraverso servizi di sostegno e di collocamento mirato. Essa si applica:

- a)** alle persone in età lavorativa affette da minorazioni fisiche, psichiche o sensoriali e ai portatori di handicap intellettuale, che comportino una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45 per cento, accertata dalle competenti commissioni per il riconoscimento dell'invalidità civile in conformità alla tabella indicativa delle percentuali di invalidità per minorazioni e malattie invalidanti approvata, ai sensi dell'articolo 2 del decreto legislativo 23 novembre 1988, n. 509, dal Ministero della sanità sulla base della classificazione internazionale delle menomazioni elaborata dalla Organizzazione mondiale della sanità, nonché alle persone nelle condizioni di cui all'articolo 1, comma 1, della legge 12 giugno 1984, n. 222;
- b)** alle persone invalide del lavoro con un grado di invalidità superiore al 33 per cento, accertata dall'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali (INAIL) in base alle disposizioni vigenti;
- c)** alle persone non vedenti o sordomute, di cui alle leggi 27 maggio 1970, n. 382, e successive modificazioni, e 26 maggio 1970, n. 381, e successive modificazioni;
- d)** alle persone invalide di guerra, invalide civili di guerra e invalide per servizio con minorazioni ascritte dalla prima all'ottava categoria di cui alle tabelle annesse al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 23 dicembre 1978, n. 915, e successive modificazioni.

**2.** Agli effetti della presente legge si intendono per non vedenti coloro che sono colpiti da cecità assoluta o hanno un residuo visivo non superiore ad un decimo ad entrambi gli occhi, con eventuale correzione. Si intendono per sordomuti coloro che sono colpiti da sordità dalla nascita o prima dell'apprendimento della lingua parlata.

**3.** Restano ferme le norme per i centralinisti telefonici non vedenti di cui alle leggi 14 luglio 1957, n. 594, e successive modificazioni, 28 luglio 1960, n. 778, 5 marzo 1965, n. 155, 11 aprile 1967, n. 231, 3 giugno 1971, n. 397, e 29 marzo 1985, n. 113, le norme per i massaggiatori e massofisioterapisti non vedenti di cui alle leggi 21 luglio 1961, n. 686, e 19 maggio 1971, n. 403, le norme per i terapisti della riabilitazione non vedenti di cui alla legge 11 gennaio 1994, n. 29, e le norme per gli insegnanti non vedenti di cui all'articolo 61 della legge 20 maggio 1982, n. 270. Per l'assunzione obbligatoria dei sordomuti restano altresì ferme le disposizioni di cui agli articoli 6 e 7 della legge 13 marzo 1958, n. 308.

**4.** L'accertamento delle condizioni di disabilità di cui al presente articolo, che danno diritto di accedere al sistema per l'inserimento lavorativo dei disabili, è effettuato dalle commissioni di cui all'articolo 4 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, secondo i criteri indicati nell'atto di indirizzo e coordinamento emanato dal Presidente del Consiglio dei ministri entro centoventi giorni dalla da-

ta di cui all'articolo 23, comma 1. Con il medesimo atto vengono stabiliti i criteri e le modalità per l'effettuazione delle visite sanitarie di controllo della permanenza dello stato invalidante.

**5.** In considerazione dei criteri adottati, ai sensi del testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, per la valutazione e la verifica della residua capacità lavorativa derivante da infortunio sul lavoro e malattia professionale, ai fini dell'accertamento delle condizioni di disabilità è ritenuta sufficiente la presentazione di certificazione rilasciata dall'INAIL.

**6.** Per i soggetti di cui al comma 1, lettera d), l'accertamento delle condizioni di disabilità che danno diritto di accedere al sistema per l'inserimento lavorativo dei disabili continua ad essere effettuato ai sensi delle disposizioni del testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 23 dicembre 1978, n. 915, e successive modificazioni.

**7.** I datori di lavoro, pubblici e privati, sono tenuti a garantire la conservazione del posto di lavoro a quei soggetti che, non essendo disabili al momento dell'assunzione, abbiano acquisito per infortunio sul lavoro o malattia professionale eventuali disabilità.

### **Art. 2**

*(Collocamento mirato)*

**1.** Per collocamento mirato dei disabili si intende quella serie di strumenti tecnici e di supporto che permettono di valutare adeguatamente le persone con disabilità nelle loro capacità lavorative e di inserirle nel posto adatto, attraverso analisi di posti di lavoro, forme di sostegno, azioni positive e soluzioni dei problemi connessi con gli ambienti, gli strumenti e le relazioni interpersonali sui luoghi quotidiani di lavoro e di relazione.

### **Art. 3**

*(Assunzioni obbligatorie. Quote di riserva)*

**1.** I datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad avere alle loro dipendenze lavoratori appartenenti alle categorie di cui all'articolo 1 nella seguente misura:

- a)** sette per cento dei lavoratori occupati, se occupano più di 50 dipendenti;
- b)** due lavoratori, se occupano da 36 a 50 dipendenti;
- c)** un lavoratore, se occupano da 15 a 35 dipendenti.

[2. ABROGATO]

**3.** Per i partiti politici, le organizzazioni sindacali e le organizzazioni che, senza scopo di lucro, operano nel campo della solidarietà sociale, dell'assistenza e della riabilitazione, la quota di riserva si computa esclusivamente con riferimento al personale tecnico-esecutivo e svolgente funzioni amministrative.

**4.** Per i servizi di polizia e della protezione civile, il collocamento dei disabili è previsto nei soli servizi amministrativi.

**5.** Gli obblighi di assunzione di cui al presente articolo sono sospesi nei confronti delle imprese che versano in una delle situazioni previste dagli articoli 1 e 3 della legge 23 luglio 1991, n. 223, e successive modificazioni, ovvero dall'articolo 1 del decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863; gli obblighi sono sospesi per la durata dei programmi contenuti nella relativa richiesta di intervento, in proporzione all'attività lavora-

tiva effettivamente sospesa e per il singolo ambito provinciale. Gli obblighi sono sospesi inoltre per la durata della procedura di mobilità disciplinata dagli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, e successive modificazioni, e, nel caso in cui la procedura si concluda con almeno cinque licenziamenti, per il periodo in cui permane il diritto di precedenza all'assunzione previsto dall'articolo 8, comma 1, della stessa legge.

**6.** Agli enti pubblici economici si applica la disciplina prevista per i datori di lavoro privati.

**7.** Nella quota di riserva sono computati i lavoratori che vengono assunti ai sensi della legge 21 luglio 1961, n. 686, e successive modificazioni, nonché della legge 29 marzo 1985, n. 113, e della legge 11 gennaio 1994, n. 29.

#### **Art. 4**

*(Criteri di computo della quota di riserva)*

**1.** Agli effetti della determinazione del numero di soggetti disabili da assumere, sono computati di norma tra i dipendenti tutti i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato. Ai medesimi effetti, non sono computabili: i lavoratori occupati ai sensi della presente legge, i lavoratori occupati con contratto a tempo determinato di durata fino a sei mesi, i soci di cooperative di produzione e lavoro, i dirigenti, i lavoratori assunti con contratto di inserimento, i lavoratori occupati con contratto di somministrazione presso l'utilizzatore, i lavoratori assunti per attività da svolgersi all'estero per la durata di tale attività, i soggetti impegnati in lavori socialmente utili assunti ai sensi dell'articolo 7 del decreto legislativo 28 febbraio 2000, n. 81, i lavoratori a domicilio, i lavoratori che aderiscono al programma di emersione, ai sensi dell'articolo 1, comma 4-bis, della legge 18 ottobre 2001, n. 383, e successive modificazioni. Restano salve le ulteriori esclusioni previste dalle discipline di settore. Per i lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato parziale si applicano le norme contenute nell'articolo 18, comma secondo, della legge 20 maggio 1970, n. 300, come sostituito dall'articolo 1 della legge 11 maggio 1990, n. 108.

**2.** Nel computo le frazioni percentuali superiori allo 0,50 sono considerate unità.

**3.** I lavoratori disabili dipendenti occupati a domicilio o con modalità di telelavoro, ai quali l'imprenditore affida una quantità di lavoro, anche mediante la predisposizione di accomodamenti ragionevoli ai sensi dell'articolo 27, paragrafo 1, lettera (i), della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità adottata dall'Assemblea generale il 13 dicembre 2006, ratificata e resa esecutiva dalla legge 3 marzo 2009, n. 18, atta a procurare loro una prestazione continuativa corrispondente all'orario normale di lavoro in conformità alla disciplina di cui all'articolo 11, secondo comma, della legge 18 dicembre 1973, n. 877, e a quella stabilita dal contratto collettivo nazionale applicato ai lavoratori dell'azienda che occupa il disabile a domicilio o attraverso il telelavoro, sono computati ai fini della copertura della quota di riserva.

**3-bis.** I lavoratori, già disabili prima della costituzione del rapporto di lavoro, anche se non assunti tramite il collocamento obbligatorio, sono computati nella quota di riserva di cui all'articolo 3 nel caso in cui abbiano una riduzione della capacità lavorativa pari o superiore al 60 per cento o minorazioni ascritte dalla prima alla sesta categoria di cui alle tabelle annesse al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 23 dicembre 1978, n. 915, o con disabilità intellettiva e psichica, con riduzione della capacità lavorativa superiore al 45 per cento, accertata dagli organi competenti.

**4.** I lavoratori che divengono inabili allo svolgimento delle proprie mansioni in conseguenza di infortunio o malattia non possono essere computati nella quota di riserva di cui all'articolo 3 se hanno subito una riduzione della capacità lavorativa inferiore al 60 per cento o, comunque, se so-

no divenuti inabili a causa dell'inadempimento da parte del datore di lavoro, accertato in sede giurisdizionale, delle norme in materia di sicurezza ed igiene del lavoro. Per i predetti lavoratori l'infortunio o la malattia non costituiscono giustificato motivo di licenziamento nel caso in cui essi possano essere adibiti a mansioni equivalenti ovvero, in mancanza, a mansioni inferiori. Nel caso di destinazione a mansioni inferiori essi hanno diritto alla conservazione del più favorevole trattamento corrispondente alle mansioni di provenienza. Qualora per i predetti lavoratori non sia possibile l'assegnazione a mansioni equivalenti o inferiori, gli stessi vengono avviati, dagli uffici competenti di cui all'articolo 6, comma 1, presso altra azienda, in attività compatibili con le residue capacità lavorative, senza inserimento nella graduatoria di cui all'articolo 8.

**5.** Le disposizioni di cui all'articolo 1 del decreto del Presidente della Repubblica 25 ottobre 1981, n. 738, si applicano anche al personale militare e della protezione civile.

**6.** Qualora si renda necessaria, ai fini dell'inserimento mirato, una adeguata riqualificazione professionale, le regioni possono autorizzare, con oneri a proprio carico, lo svolgimento delle relative attività presso la stessa azienda che effettua l'assunzione oppure affidarne lo svolgimento, mediante convenzioni, alle associazioni nazionali di promozione, tutela e rappresentanza, di cui all'articolo 115 del decreto del Presidente della Repubblica 24 luglio 1977, n. 616, e successive modificazioni, che abbiano le adeguate competenze tecniche, risorse e disponibilità, agli istituti di formazione che di tali associazioni siano emanazione, purché in possesso dei requisiti previsti dalla legge 21 dicembre 1978, n. 845, nonché ai soggetti di cui all'articolo 18 della legge 5 febbraio 1992, n. 104. Ai fini del finanziamento delle attività di riqualificazione professionale e della corrispondente assistenza economica ai mutilati ed invalidi del lavoro, l'addizionale di cui al primo comma dell'articolo 181 del testo unico approvato con decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, detratte le spese per l'assegno di incollocabilità previsto dall'articolo 180 dello stesso testo unico, per l'assegno speciale di cui alla legge 5 maggio 1976, n. 248, e per il fondo per l'addestramento professionale dei lavoratori di cui all'articolo 62 della legge 29 aprile 1949, n. 264, è attribuita alle regioni, secondo parametri predisposti dal Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, sentita la Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, di seguito denominata "Conferenza unificata".

### **Art. 5**

*(Esclusioni, esoneri parziali e contributi esonerativi)*

**1.** Con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, da emanare entro centoventi giorni dalla data di cui all'articolo 23, comma 1, sentite le Commissioni parlamentari competenti per materia, che esprimono il parere entro trenta giorni dalla data di trasmissione dello schema di decreto, e la Conferenza unificata, sono individuate le mansioni che, in relazione all'attività svolta dalle amministrazioni pubbliche e dagli enti pubblici non economici, non consentono l'occupazione di lavoratori disabili o la consentono in misura ridotta. Il predetto decreto determina altresì la misura della eventuale riduzione.

**2.** I datori di lavoro pubblici e privati che operano nel settore del trasporto aereo, marittimo e terrestre non sono tenuti, per quanto concerne il personale viaggiante e navigante, all'osservanza dell'obbligo di cui all'articolo 3. Non sono inoltre tenuti all'osservanza dell'obbligo di cui all'articolo 3 i datori di lavoro del settore edile per quanto concerne il personale di cantiere e gli addetti al trasporto del settore. Indipendentemente dall'inquadramento previdenziale dei lavoratori è considerato personale di cantiere anche quello direttamente operante nei montaggi industriali o impiantistici e nelle relative opere di manutenzione svolte in cantiere. Sono altresì esentati dal pre-

detto obbligo i datori di lavoro pubblici e privati del solo settore degli impianti a fune, in relazione al personale direttamente adibito alle aree operative di esercizio e regolarità dell'attività di trasporto. Per consentire al comparto dell'autotrasporto nazionale di evolvere verso modalità di servizio più evolute e competitive e per favorire un maggiore grado di sicurezza nella circolazione stradale di mezzi, ai sensi del comma 1 dell'articolo 1 della legge 23 dicembre 1997, n. 454, i datori di lavoro pubblici e privati che operano nel settore dell'autotrasporto non sono tenuti, per quanto concerne il personale viaggiante, all'osservanza dell'obbligo di cui all'articolo 3.

**3.** I datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici che, per le speciali condizioni della loro attività, non possono occupare l'intera percentuale dei disabili, possono, a domanda, essere parzialmente esonerati dall'obbligo dell'assunzione, alla condizione che versino al Fondo regionale per l'occupazione dei disabili di cui all'articolo 14 un contributo esonerativo per ciascuna unità non assunta, nella misura di Euro 39,21 (euro trentanove/21)<sup>113</sup> per ogni giorno lavorativo per ciascun lavoratore disabile non occupato.

**3-bis.** I datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici che occupano addetti impegnati in lavorazioni che comportano il pagamento di un tasso di premio ai fini INAIL pari o superiore al 60 per mille possono autocertificare l'esonero dall'obbligo di cui all'articolo 3 per quanto concerne i medesimi addetti e sono tenuti a versare al Fondo per il diritto al lavoro dei disabili di cui all'articolo 13 un contributo esonerativo pari a Euro 39,21 (euro trentanove/21)<sup>114</sup> per ogni giorno lavorativo per ciascun lavoratore con disabilità non occupato.

**4.** Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, da emanare entro centoventi giorni dalla data di cui all'articolo 23, comma 1, sentita la Conferenza unificata e sentite altresì le Commissioni parlamentari competenti per materia, che esprimono il loro parere con le modalità di cui al comma 1, sono disciplinati i procedimenti relativi agli esoneri parziali dagli obblighi occupazionali, nonché i criteri e le modalità per la loro concessione, che avviene solo in presenza di adeguata motivazione.

**5.** In caso di omissione totale o parziale del versamento dei contributi di cui al presente articolo, la somma dovuta può essere maggiorata, a titolo di sanzione amministrativa, dal 5 per cento al 24 per cento su base annua. La riscossione è disciplinata secondo i criteri previsti al comma 7.

**6.** Gli importi dei contributi e della maggiorazione di cui al presente articolo sono adeguati ogni cinque anni con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sentita la Conferenza unificata.

**7.** Le regioni, entro centoventi giorni dalla data di cui all'articolo 23, comma 1, determinano i criteri e le modalità relativi al pagamento, alla riscossione e al versamento, al Fondo regionale per l'occupazione dei disabili di cui all'articolo 14, delle somme di cui al presente articolo.

**8.** Gli obblighi di cui agli articoli 3 e 18 devono essere rispettati a livello nazionale. Ai fini del rispetto degli obblighi ivi previsti, i datori di lavoro privati che occupano personale in diverse unità produttive e i datori di lavoro privati di imprese che sono parte di un gruppo ai sensi dell'articolo 31 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 possono assumere in una unità produttiva o,

<sup>113</sup> L'importo è stato da ultimo così adeguato dall'art. 1, comma 1, del decreto ministeriale 30 settembre 2021, n. 193; per l'applicabilità di tale disposizione vedi l'art. 1, comma 2, del medesimo d.m. 193/2021.

<sup>114</sup> L'originario importo di euro 30,64 è stato così adeguato dall'art. 1, comma 1, del decreto ministeriale 30 settembre 2021, n. 193; per l'applicabilità di tale disposizione vedi l'art. 1, comma 2, del medesimo d.m. 193/2021.



ferme restando le aliquote d'obbligo di ciascuna impresa, in una impresa del gruppo avente sede in Italia, un numero di lavoratori aventi diritto al collocamento mirato superiore a quello prescritto, portando in via automatica le eccedenze a compenso del minor numero di lavoratori assunti nelle altre unità produttive o nelle altre imprese del gruppo aventi sede in Italia.

**8-bis.** I datori di lavoro privati che si avvalgono della facoltà di cui al comma 8 trasmettono in via telematica a ciascuno dei servizi competenti delle province in cui insistono le unità produttive della stessa azienda e le sedi delle diverse imprese del gruppo di cui all'articolo 31 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, il prospetto di cui all'articolo 9, comma 6, dal quale risulta l'adempimento dell'obbligo a livello nazionale sulla base dei dati riferiti a ciascuna unità produttiva ovvero a ciascuna impresa appartenente al gruppo.

**8-ter.** I datori di lavoro pubblici possono assumere in una unità produttiva un numero di lavoratori aventi diritto al collocamento obbligatorio superiore a quello prescritto, portando le eccedenze a compenso del minor numero di lavoratori assunti in altre unità produttive della medesima regione. I datori di lavoro pubblici che si avvalgono di tale facoltà trasmettono in via telematica a ciascuno degli uffici competenti, il prospetto di cui all'articolo 9, comma 6.

**8-quater.** Sono o restano abrogate tutte le norme incompatibili con le disposizioni di cui ai commi 8, 8-bis e 8-ter.

**8-quinquies.** Al fine di evitare abusi nel ricorso all'istituto dell'esonero dagli obblighi di cui all'articolo 3 e di garantire il rispetto delle quote di riserva, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentita la Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, da emanare, ai sensi dell'articolo 17, comma 3, della legge 23 agosto 1988, n. 400, entro due mesi dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, sono ridefiniti i procedimenti relativi agli esoneri, i criteri e le modalità per la loro concessione e sono stabilite norme volte al potenziamento delle attività di controllo.

## CAPO II

### SERVIZI DEL COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO

#### Art. 6

*(Servizi per l'inserimento lavorativo dei disabili e modifiche  
al decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469)*

**1.** Gli organismi individuati dalle regioni ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, di seguito denominati "uffici competenti", provvedono, in raccordo con i servizi sociali, sanitari, educativi e formativi del territorio, secondo le specifiche competenze loro attribuite, alla programmazione, all'attuazione, alla verifica degli interventi volti a favorire l'inserimento dei soggetti di cui alla presente legge nonché all'avviamento lavorativo, alla tenuta delle liste, al rilascio delle autorizzazioni, degli esoneri e delle compensazioni territoriali, alla stipula delle convenzioni e all'attuazione del collocamento mirato. I medesimi organismi sono tenuti a comunicare, anche in via telematica, con cadenza almeno mensile, alla competente Direzione territoriale del lavoro, il mancato rispetto degli obblighi di cui all'articolo 3, nonché il ricorso agli esoneri, ai fini della attivazione degli eventuali accertamenti.

(OMISSIS)

**CAPO III**  
**AVVIAMENTO AL LAVORO**

**Art. 7**

*(Modalità delle assunzioni obbligatorie)*

**1.** Ai fini dell'adempimento dell'obbligo previsto dall'articolo 3, i datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici assumono i lavoratori mediante richiesta nominativa di avviamento agli uffici competenti o mediante la stipula delle convenzioni di cui all'articolo 11. La richiesta nominativa può essere preceduta dalla richiesta agli uffici competenti di effettuare la preselezione delle persone con disabilità iscritte nell'elenco di cui all'articolo 8 che aderiscono alla specifica occasione di lavoro, sulla base delle qualifiche e secondo le modalità concordate dagli uffici con il datore di lavoro.

**1-bis.** Nel caso di mancata assunzione secondo le modalità di cui al comma 1 entro il termine di cui all'articolo 9, comma 1, gli uffici competenti avviano i lavoratori secondo l'ordine di graduatoria per la qualifica richiesta o altra specificamente concordata con il datore di lavoro sulla base delle qualifiche disponibili. Gli uffici possono procedere anche previa chiamata con avviso pubblico e con graduatoria limitata a coloro che aderiscono alla specifica occasione di lavoro.

**1-ter.** Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali effettua uno specifico monitoraggio degli effetti delle previsioni di cui al comma 1 in termini di occupazione delle persone con disabilità e miglioramento dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro. Da tale monitoraggio non derivano nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

**2.** I datori di lavoro pubblici effettuano le assunzioni in conformità a quanto previsto dall'articolo 36, comma 2, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, come modificato dall'articolo 22, comma 1, del decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 80, salva l'applicazione delle disposizioni di cui all'articolo 11 della presente legge. Per le assunzioni di cui all'articolo 36, comma 1, lettera a), del predetto decreto legislativo n. 29 del 1993, e successive modificazioni, i lavoratori disabili iscritti nell'elenco di cui all'articolo 8, comma 2, della presente legge hanno diritto alla riserva dei posti nei limiti della complessiva quota d'obbligo e fino al cinquanta per cento dei posti messi a concorso.

**3.** La Banca d'Italia e l'Ufficio italiano dei cambi, che esercitano le funzioni di vigilanza sul sistema creditizio e in materia valutaria, procedono alle assunzioni di cui alla presente legge mediante pubblica selezione, effettuata anche su base nazionale.

**Art. 8**

*(Elenchi e graduatorie)*

**1.** Le persone di cui al comma 1 dell'articolo 1, che risultano disoccupate e aspirano ad una occupazione conforme alle proprie capacità lavorative, si iscrivono nell'apposito elenco tenuto dai servizi per il collocamento mirato nel cui ambito territoriale si trova la residenza dell'interessato, il quale può, comunque, iscriversi nell'elenco di altro servizio nel territorio dello Stato, previa cancellazione dall'elenco in cui era precedentemente iscritto. Per ogni persona, il comitato tecnico di cui al comma 1-bis annota in una apposita scheda le capacità lavorative, le abilità, le competenze e le inclinazioni, nonché la natura e il grado della disabilità e analizza le caratteristiche dei posti da assegnare ai lavoratori disabili, favorendo l'incontro tra domanda e offerta di lavoro. Gli uffici competenti provvedono al collocamento delle persone di cui al primo periodo del presente comma alle dipendenze dei datori di lavoro.

**1-bis.** Presso i servizi per il collocamento mirato opera un comitato tecnico, composto da funzionari dei servizi medesimi e da esperti del settore sociale e medico-legale, con particolare riferimento alla materia della disabilità, con compiti di valutazione delle capacità lavorative, di definizione degli strumenti e delle prestazioni atti all'inserimento e di predisposizione dei controlli periodici sulla permanenza delle condizioni di disabilità. Agli oneri per il funzionamento del comitato tecnico si provvede con le risorse finanziarie, umane e strumentali già previste a legislazione vigente. Ai componenti del comitato non spetta alcun compenso, indennità, gettone di presenza o altro emolumento comunque denominato.

**2.** Presso gli uffici competenti è istituito un elenco, con unica graduatoria, dei disabili che risultano disoccupati; l'elenco e la graduatoria sono pubblici e vengono formati applicando i criteri di cui al comma 4. Dagli elementi che concorrono alla formazione della graduatoria sono escluse le prestazioni a carattere risarcitorio percepite in conseguenza della perdita della capacità lavorativa.

**3.** Gli elenchi e le schede di cui ai commi 1 e 2 sono formati nel rispetto delle disposizioni di cui agli articoli 7 e 22 della legge 31 dicembre 1996, n. 675, e successive modificazioni.

**4.** Le regioni definiscono le modalità di valutazione degli elementi che concorrono alla formazione della graduatoria di cui al comma 2 sulla base dei criteri indicati dall'atto di indirizzo e coordinamento di cui all'articolo 1, comma 4.

**5.** I lavoratori disabili, licenziati per riduzione di personale o per giustificato motivo oggettivo, mantengono la posizione in graduatoria acquisita all'atto dell'inserimento nell'azienda.

#### **Art. 9**

##### *(Richieste di avviamento)*

**1.** I datori di lavoro devono presentare agli uffici competenti la richiesta di assunzione entro sessanta giorni dal momento in cui sono obbligati all'assunzione dei lavoratori disabili.

[**2. ABROGATO**]

**3.** La richiesta di avviamento al lavoro si intende presentata anche attraverso l'invio agli uffici competenti dei prospetti informativi di cui al comma 6 da parte dei datori di lavoro.

**4.** I disabili psichici vengono avviati su richiesta nominativa mediante le convenzioni di cui all'articolo 11. I datori di lavoro che effettuano le assunzioni ai sensi del presente comma hanno diritto alle agevolazioni di cui all'articolo 13.

[**5. ABROGATO**]

**6.** I datori di lavoro pubblici e privati, soggetti alle disposizioni della presente legge sono tenuti ad inviare in via telematica agli uffici competenti un prospetto informativo dal quale risultino il numero complessivo dei lavoratori dipendenti, il numero e i nominativi dei lavoratori computabili nella quota di riserva di cui all'articolo 3, nonché i posti di lavoro e le mansioni disponibili per i lavoratori di cui all'articolo 1. Se, rispetto all'ultimo prospetto inviato, non avvengono cambiamenti nella situazione occupazionale tali da modificare l'obbligo o da incidere sul computo della quota di riserva, il datore di lavoro non è tenuto ad inviare il prospetto. Al fine di assicurare l'unitarietà e l'omogeneità del sistema informativo lavoro, il modulo per l'invio del prospetto informativo, nonché la periodicità e le modalità di trasferimento dei dati sono definiti con decreto del Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione e previa intesa con la Conferenza Unificata. I prospetti sono pubblici. Gli uffici competenti, al fine di rendere effettivo il diritto di accesso ai predetti documenti amministrativi, ai sensi della legge 7 agosto 1990, n. 241, dispongono la loro consultazione nelle proprie sedi, ne-

gli spazi disponibili aperti al pubblico. Con decreto del Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali, d'intesa con la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, è definito il modello unico di prospetto di cui al presente comma.

**6-bis.** Al fine di razionalizzare la raccolta sistematica dei dati disponibili sul collocamento mirato, di semplificare gli adempimenti, di rafforzare i controlli, nonché di migliorare il monitoraggio e la valutazione degli interventi di cui alla presente legge, nella Banca dati politiche attive e passive di cui all'articolo 8 del decreto-legge 28 giugno 2013, n. 76, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2013, n. 99, è istituita, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, una specifica sezione denominata "Banca dati del collocamento mirato" che raccoglie le informazioni concernenti i datori di lavoro pubblici e privati obbligati e i lavoratori interessati. I datori di lavoro trasmettono alla Banca dati i prospetti di cui al comma 6 e le informazioni circa gli accomodamenti ragionevoli adottati. Ai fini dell'alimentazione della Banca dati del collocamento mirato, le comunicazioni di cui all'articolo 9-bis del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, sono integrate con le informazioni relative al lavoratore disabile assunto ai sensi della presente legge. Gli uffici competenti comunicano le informazioni relative alle sospensioni di cui all'articolo 3, comma 5, agli esoneri autorizzati di cui all'articolo 5, comma 3, alle convenzioni di cui agli articoli 11, 12 e 12-bis e nonché a quelle di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. Gli uffici competenti comunicano altresì le informazioni sui soggetti iscritti negli elenchi del collocamento obbligatorio, le schede di cui all'articolo 8, comma 1, e gli avviamenti effettuati. L'INPS alimenta la Banca dati con le informazioni relative agli incentivi di cui il datore di lavoro beneficia ai sensi dell'articolo 13. L'INAIL alimenta la Banca dati con le informazioni relative agli interventi in materia di reinserimento e di integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro. Le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano alimentano la Banca dati con le informazioni relative agli incentivi e alle agevolazioni in materia di collocamento delle persone con disabilità erogate sulla base di disposizioni regionali, nonché ai sensi dell'articolo 14. Le informazioni della Banca dati del collocamento mirato sono rese disponibili alle regioni e province autonome di Trento e Bolzano e agli altri enti pubblici responsabili del collocamento mirato con riferimento al proprio ambito territoriale di competenza, nonché all'INAIL ai fini della realizzazione dei progetti personalizzati in materia di reinserimento e di integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro. Le informazioni sono utilizzate e scambiate, nel rispetto delle disposizioni del codice in materia di protezione dei dati personali, di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, tra le amministrazioni competenti anche per elaborazioni a fini statistici, di ricerca e di studio. A tali fini le informazioni della Banca dati del collocamento mirato possono essere integrate con quelle del Casellario dell'assistenza, di cui all'articolo 13 del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, mediante l'utilizzo del codice fiscale. Successivamente all'integrazione le informazioni acquisite sono rese anonime.

**7.** Ove l'inserimento richieda misure particolari, il datore di lavoro può fare richiesta di collocamento mirato agli uffici competenti, ai sensi degli articoli 5 e 17 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, nel caso in cui non sia stata stipulata una convenzione d'integrazione lavorativa di cui all'articolo 11, comma 4, della presente legge.

**8.** Qualora l'azienda rifiuti l'assunzione del lavoratore invalido ai sensi del presente articolo, la direzione provinciale del lavoro redige un verbale che trasmette agli uffici competenti ed all'autorità giudiziaria.

**Art. 10**

*(Rapporto di lavoro dei disabili obbligatoriamente assunti)*

- 1.** Ai lavoratori assunti a norma della presente legge si applica il trattamento economico e normativo previsto dalle leggi e dai contratti collettivi.
- 2.** Il datore di lavoro non può chiedere al disabile una prestazione non compatibile con le sue minorazioni.
- 3.** Nel caso di aggravamento delle condizioni di salute o di significative variazioni dell'organizzazione del lavoro, il disabile può chiedere che venga accertata la compatibilità delle mansioni a lui affidate con il proprio stato di salute. Nelle medesime ipotesi il datore di lavoro può chiedere che vengano accertate le condizioni di salute del disabile per verificare se, a causa delle sue minorazioni, possa continuare ad essere utilizzato presso l'azienda. Qualora si riscontri una condizione di aggravamento che, sulla base dei criteri definiti dall'atto di indirizzo e coordinamento di cui all'articolo 1, comma 4, sia incompatibile con la prosecuzione dell'attività lavorativa, o tale incompatibilità sia accertata con riferimento alla variazione dell'organizzazione del lavoro, il disabile ha diritto alla sospensione non retribuita del rapporto di lavoro fino a che l'incompatibilità persista. Durante tale periodo il lavoratore può essere impiegato in tirocinio formativo. Gli accertamenti sono effettuati dalla commissione di cui all'articolo 4 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, integrata a norma dell'atto di indirizzo e coordinamento di cui all'articolo 1, comma 4, della presente legge, che valuta sentito anche l'organismo di cui all'articolo 6, comma 3, del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, come modificato dall'articolo 6 della presente legge. La richiesta di accertamento e il periodo necessario per il suo compimento non costituiscono causa di sospensione del rapporto di lavoro. Il rapporto di lavoro può essere risolto nel caso in cui, anche attuando i possibili adattamenti dell'organizzazione del lavoro, la predetta commissione accerti la definitiva impossibilità di reinserire il disabile all'interno dell'azienda.
- 4.** Il recesso di cui all'articolo 4, comma 9, della legge 23 luglio 1991, n. 223, ovvero il licenziamento per riduzione di personale o per giustificato motivo oggettivo, esercitato nei confronti del lavoratore occupato obbligatoriamente, sono annullabili qualora, nel momento della cessazione del rapporto, il numero dei rimanenti lavoratori occupati obbligatoriamente sia inferiore alla quota di riserva prevista all'articolo 3 della presente legge.
- 5.** In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, il datore di lavoro è tenuto a darne comunicazione, nel termine di dieci giorni, agli uffici competenti, al fine della sostituzione del lavoratore con altro avente diritto all'avviamento obbligatorio.
- 6.** La direzione provinciale del lavoro, sentiti gli uffici competenti, dispone la decadenza dal diritto all'indennità di disoccupazione ordinaria e la cancellazione dalle liste di collocamento per un periodo di sei mesi del lavoratore che per due volte consecutive, senza giustificato motivo, non risponda alla convocazione ovvero rifiuti il posto di lavoro offerto corrispondente ai suoi requisiti professionali e alle disponibilità dichiarate all'atto della iscrizione o reinscrizione nelle predette liste.

**CAPO IV**

CONVENZIONI E INCENTIVI

**Art. 11**

*(Convenzioni e convenzioni di integrazione lavorativa)*

- 1.** Al fine di favorire l'inserimento lavorativo dei disabili, gli uffici competenti, sentito l'organismo di cui all'articolo 6, comma 3, del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, come modificato

dall'articolo 6 della presente legge, possono stipulare con il datore di lavoro convenzioni aventi ad oggetto la determinazione di un programma mirante al conseguimento degli obiettivi occupazionali di cui alla presente legge.

**2.** Nella convenzione sono stabiliti i tempi e le modalità delle assunzioni che il datore di lavoro si impegna ad effettuare. Tra le modalità che possono essere convenute vi sono anche la facoltà della scelta nominativa, lo svolgimento di tirocini con finalità formative o di orientamento, l'assunzione con contratto di lavoro a termine, lo svolgimento di periodi di prova più ampi di quelli previsti dal contratto collettivo, purché l'esito negativo della prova, qualora sia riferibile alla menomazione da cui è affetto il soggetto, non costituisca motivo di risoluzione del rapporto di lavoro.

**3.** La convenzione può essere stipulata anche con datori di lavoro che non sono obbligati alle assunzioni ai sensi della presente legge.

**4.** Gli uffici competenti possono stipulare con i datori di lavoro convenzioni di integrazione lavorativa per l'avviamento di disabili che presentino particolari caratteristiche e difficoltà di inserimento nel ciclo lavorativo ordinario.

**5.** Gli uffici competenti promuovono ed attuano ogni iniziativa utile a favorire l'inserimento lavorativo dei disabili anche attraverso convenzioni con le cooperative sociali di cui all'articolo 1, comma 1, lettera b), della legge 8 novembre 1991, n. 381, e con i consorzi di cui all'articolo 8 della stessa legge, nonché con le organizzazioni di volontariato iscritte nei registri regionali di cui all'articolo 6 della legge 11 agosto 1991, n. 266, e comunque con gli organismi di cui agli articoli 17 e 18 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, ovvero con altri soggetti pubblici e privati idonei a contribuire alla realizzazione degli obiettivi della presente legge.

**6.** L'organismo di cui all'articolo 6, comma 3, del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, come modificato dall'articolo 6 della presente legge, può proporre l'adozione di deroghe ai limiti di età e di durata dei contratti di formazione-lavoro e di apprendistato, per le quali trovano applicazione le disposizioni di cui al comma 3 ed al primo periodo del comma 6 dell'articolo 16 del decreto-legge 16 maggio 1994, n. 299, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1994, n. 451. Tali deroghe devono essere giustificate da specifici progetti di inserimento mirato.

**7.** Oltre a quanto previsto al comma 2, le convenzioni di integrazione lavorativa devono:

- a)** indicare dettagliatamente le mansioni attribuite al lavoratore disabile e le modalità del loro svolgimento;
- b)** prevedere le forme di sostegno, di consulenza e di tutoraggio da parte degli appositi servizi regionali o dei centri di orientamento professionale e degli organismi di cui all'articolo 18 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, al fine di favorire l'adattamento al lavoro del disabile;
- c)** prevedere verifiche periodiche sull'andamento del percorso formativo inerente la convenzione di integrazione lavorativa, da parte degli enti pubblici incaricati delle attività di sorveglianza e controllo.

## **Art. 12**

*(Convenzioni di inserimento lavorativo temporaneo con finalità formative)*

**1.** Ferme restando le disposizioni di cui agli articoli 9, e 11 e 12-bis, gli uffici competenti possono stipulare con i datori di lavoro privati soggetti agli obblighi di cui all'articolo 3, le cooperative sociali di cui all'articolo 1, comma 1, lettera b), della legge 8 novembre 1991, n. 381, e successive modificazioni, le imprese sociali di cui al decreto legislativo 24 marzo 2006, n. 155, i disabili liberi professionisti, anche se operanti con ditta individuale, nonché con i datori di lavoro privati non

soggetti all'obbligo di assunzione previsto dalla presente legge, di seguito denominati soggetti ospitanti, apposite convenzioni finalizzate all'inserimento temporaneo dei disabili appartenenti alle categorie di cui all'articolo 1 presso i soggetti ospitanti, ai quali i datori di lavoro si impegnano ad affidare commesse di lavoro. Tali convenzioni, non ripetibili per lo stesso soggetto, salvo diversa valutazione del comitato tecnico di cui al comma 3 dell'articolo 6 del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, come modificato dall'articolo 6 della presente legge, non possono riguardare più di un lavoratore disabile, se il datore di lavoro occupa meno di 50 dipendenti, ovvero più del 30 per cento dei lavoratori disabili da assumere ai sensi dell'articolo 3, se il datore di lavoro occupa più di 50 dipendenti.

**2.** La convenzione è subordinata alla sussistenza dei seguenti requisiti:

- a)** contestuale assunzione a tempo indeterminato del disabile da parte del datore di lavoro;
- b)** computabilità ai fini dell'adempimento dell'obbligo di cui all'articolo 3 attraverso l'assunzione di cui alla lettera a);
- c)** impiego del disabile presso i soggetti ospitanti di cui al comma 1 con oneri retributivi, previdenziali e assistenziali a carico di questi ultimi, per tutta la durata della convenzione, che non può eccedere i dodici mesi, prorogabili di ulteriori dodici mesi da parte degli uffici competenti;
- d)** indicazione nella convenzione dei seguenti elementi:
  - 1)** l'ammontare delle commesse che il datore di lavoro si impegna ad affidare ai soggetti ospitanti; tale ammontare non deve essere inferiore a quello che consente ai soggetti ospitanti di applicare la parte normativa e retributiva dei contratti collettivi nazionali di lavoro, ivi compresi gli oneri previdenziali e assistenziali, e di svolgere le funzioni finalizzate all'inserimento lavorativo dei disabili;
  - 2)** i nominativi dei soggetti da inserire ai sensi del comma 1;
  - 3)** la descrizione del piano personalizzato di inserimento lavorativo.

**3.** Alle convenzioni di cui al presente articolo si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni dell'articolo 11, comma 7.

**4.** Gli uffici competenti possono stipulare con i datori di lavoro privati soggetti agli obblighi di cui all'articolo 3 e con le cooperative sociali di cui all'articolo 1, comma 1, lettera b), della legge 8 novembre 1991, n. 381, e successive modificazioni, apposite convenzioni finalizzate all'inserimento lavorativo temporaneo dei detenuti disabili.

### **Art. 12-bis**

*(Convenzioni di inserimento lavorativo)*

**1.** Ferme restando le disposizioni di cui agli articoli 9, 11 e 12 gli uffici competenti possono stipulare con i datori di lavoro privati tenuti all'obbligo di assunzione di cui all'articolo 3, comma 1, lettera a), di seguito denominati soggetti conferenti, e i soggetti di cui al comma 4 del presente articolo, di seguito denominati soggetti destinatari, apposite convenzioni finalizzate all'assunzione da parte dei soggetti destinatari medesimi di persone disabili che presentino particolari caratteristiche e difficoltà di inserimento nel ciclo lavorativo ordinario, ai quali i soggetti conferenti si impegnano ad affidare commesse di lavoro. Sono fatte salve le convenzioni in essere ai sensi dell'articolo 14 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

**2.** La stipula della convenzione è ammessa esclusivamente a copertura dell'aliquota d'obbligo e, in ogni caso, nei limiti del 10 per cento della quota di riserva di cui all'articolo 3, comma 1, lettera a), con arrotondamento all'unità più vicina.

**3.** Requisiti per la stipula della convenzione sono:

- a)** individuazione delle persone disabili da inserire con tale tipologia di convenzione, previo loro consenso, effettuata dagli uffici competenti, sentito l'organismo di cui all'articolo 6, comma 3, del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, come modificato dall'articolo 6 della presente legge, e definizione di un piano personalizzato di inserimento lavorativo;
- b)** durata non inferiore a tre anni;
- c)** determinazione del valore della commessa di lavoro non inferiore alla copertura, per ciascuna annualità e per ogni unità di personale assunta, dei costi derivanti dall'applicazione della parte normativa e retributiva dei contratti collettivi nazionali di lavoro, nonché dei costi previsti nel piano personalizzato di inserimento lavorativo. È consentito il conferimento di più commesse di lavoro;
- d)** conferimento della commessa di lavoro e contestuale assunzione delle persone disabili da parte del soggetto destinatario.

**4.** Possono stipulare le convenzioni di cui al comma 1 le cooperative sociali di cui all'articolo 1, comma 1, lettere a) e b), della legge 8 novembre 1991, n. 381, e successive modificazioni, e loro consorzi; le imprese sociali di cui all'articolo 2, comma 2, lettere a) e b), del decreto legislativo 24 marzo 2006, n. 155; i datori di lavoro privati non soggetti all'obbligo di assunzione di cui all'articolo 3, comma 1. Tali soggetti devono essere in possesso dei seguenti requisiti:

- a)** non avere in corso procedure concorsuali;
- b)** essere in regola con gli adempimenti di cui al decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni;
- c)** essere dotati di locali idonei;
- d)** non avere proceduto nei dodici mesi precedenti l'avviamento lavorativo del disabile a risoluzioni del rapporto di lavoro, escluse quelle per giusta causa e giustificato motivo soggettivo;
- e)** avere nell'organico almeno un lavoratore dipendente che possa svolgere le funzioni di tutor.

**5.** Alla scadenza della convenzione, salvo il ricorso ad altri istituti previsti dalla presente legge, il datore di lavoro committente, previa valutazione degli uffici competenti, può:

- a)** rinnovare la convenzione una sola volta per un periodo non inferiore a due anni;
- b)** assumere il lavoratore disabile dedotto in convenzione con contratto a tempo indeterminato mediante chiamata nominativa; in tal caso il datore di lavoro potrà accedere al Fondo nazionale per il diritto al lavoro dei disabili, di cui all'articolo 13, comma 4, nei limiti delle disponibilità ivi previste.

**6.** La verifica degli adempimenti degli obblighi assunti in convenzione viene effettuata dai servizi incaricati delle attività di sorveglianza e controllo e irrogazione di sanzioni amministrative in caso di inadempimento.

**7.** Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, da emanarsi entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, sentita la Conferenza unificata, saranno definiti modalità e criteri di attuazione di quanto previsto nel presente articolo.



**Art. 13** <sup>115</sup>

*(Incentivi alle assunzioni)*

**1.** Nel rispetto dell'articolo 33 del Regolamento UE n. 651/2014 della Commissione del 17 giugno 2014, ai datori di lavoro è concesso a domanda un incentivo per un periodo di trentasei mesi:

- a)** nella misura del 70 per cento della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per ogni lavoratore disabile, assunto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che abbia una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79 per cento o minorazioni ascritte dalla prima alla terza categoria di cui alle tabelle annesse al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 23 dicembre 1978, n. 915, e successive modificazioni;
- b)** nella misura del 35 per cento della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per ogni lavoratore disabile, assunto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che abbia una riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67 per cento e il 79 per cento o minorazioni ascritte dalla quarta alla sesta categoria di cui alle tabelle citate nella lettera a).

**1-bis.** L'incentivo di cui al comma 1 è altresì concesso, nella misura del 70 per cento della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per ogni lavoratore con disabilità intellettiva e psichica che comporti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45 per cento, per un periodo di 60 mesi, in caso di assunzione a tempo indeterminato o di assunzione a tempo determinato di durata non inferiore a dodici mesi e per tutta la durata del contratto.

**1-ter.** L'incentivo di cui ai commi 1 e 1-bis è corrisposto al datore di lavoro mediante conguaglio nelle denunce contributive mensili. La domanda per la fruizione dell'incentivo è trasmessa, attraverso apposita procedura telematica, all'INPS, che provvede, entro cinque giorni, a fornire una specifica comunicazione telematica in ordine alla sussistenza di una effettiva disponibilità di risorse per l'accesso all'incentivo. A seguito della comunicazione, in favore del richiedente opera una riserva di somme pari all'ammontare previsto dell'incentivo spettante e al richiedente è assegnato un termine perentorio di sette giorni per provvedere alla stipula del contratto di lavoro che dà titolo all'incentivo. Entro il termine perentorio dei successivi sette giorni lavorativi, il richiedente ha l'onere di comunicare all'INPS, attraverso l'utilizzo della predetta procedura telematica, l'avvenuta stipula del contratto che dà titolo all'incentivo. In caso di mancato rispetto dei termini perentori di cui al terzo e quarto periodo, il richiedente decade dalla riserva di somme operata in suo favore, che vengono conseguentemente rimesse a disposizione di ulteriori potenziali beneficiari. L'incentivo di cui al presente articolo è riconosciuto dall'INPS in base all'ordine cronologico di presentazione delle domande cui abbia fatto seguito l'effettiva stipula del contratto che dà titolo all'incentivo e, in caso di insufficienza delle risorse a disposizione determinate ai sensi del decreto di cui al comma 5, valutata anche su base pluriennale con riferimento alla durata dell'incentivo, l'INPS non prende in considerazione ulteriori domande fornendo immediata comunicazione anche attraverso il proprio sito internet istituzionale. L'INPS provvede al monitoraggio delle minori entrate valutate con riferimento alla durata dell'incentivo, inviando relazioni trimestrali al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'economia e delle finanze. L'INPS provvede all'attuazione del presente comma con le risorse umane, strumentali e finanziarie già disponibili a legislazione vigente.

---

<sup>115</sup> Per la rideterminazione del fondo di cui al presente articolo vedi l'art. 12-quinquies, comma 6, del decreto-legge 21 ottobre 2021, n. 146, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 dicembre 2021, n. 215.

[2. ABROGATO]

**3.** Gli incentivi di cui al comma 1 sono estesi anche ai datori di lavoro privati che, pur non essendo soggetti agli obblighi della presente legge, procedono all'assunzione di lavoratori disabili e ne fanno domanda con le modalità di cui al comma 1-ter.

**4.** Per le finalità di cui al presente articolo è istituito presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale il Fondo per il diritto al lavoro dei disabili, per il cui finanziamento è autorizzata la spesa di lire 40 miliardi per l'anno 1999 e seguenti, euro 37 milioni per l'anno 2007 ed euro 42 milioni a decorrere dall'anno 2008. A valere sulle risorse del Fondo di cui al primo periodo e nei limiti del 5 per cento delle risorse complessive, possono essere finanziate sperimentazioni di inclusione lavorativa delle persone con disabilità da parte del Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Le risorse sono attribuite per il tramite delle regioni e delle province autonome di Trento e di Bolzano sulla base di linee guida adottate dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

**4-bis.** Per le finalità di cui ai commi 1 e 1-bis, il Fondo di cui al presente articolo è altresì alimentato da versamenti da parte di soggetti privati a titolo spontaneo e solidale. Le somme sono versate all'entrata del bilancio dello Stato per essere successivamente riassegnate al medesimo Fondo, nell'ambito dello stato di previsione della spesa del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, secondo modalità definite con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, da adottarsi entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione.

**5.** Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, è definito l'ammontare delle risorse del Fondo di cui al comma 4 che vengono trasferite all'INPS a decorrere dal 2016 e rese disponibili per la corresponsione dell'incentivo al datore di lavoro di cui ai commi 1 e 1-bis. Con il medesimo decreto è stabilito l'ammontare delle risorse attribuite al Ministero del lavoro e delle politiche sociali per le finalità di cui al secondo periodo del comma 4. Il decreto di cui al presente comma è aggiornato annualmente al fine di attribuire le risorse che affluiscono al Fondo di cui al comma 4 per il versamento dei contributi di cui all'articolo 5, comma 3-bis.

**6.** Agli oneri derivanti dal presente articolo si provvede mediante corrispondente utilizzo dell'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 29-quater del decreto-legge 31 dicembre 1996, n. 669, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 febbraio 1997, n. 30, e successive modifiche e integrazioni. Le somme non impegnate nell'esercizio di competenza possono esserlo in quelli successivi.

**7.** Il Ministro dell'economia e delle finanze è autorizzato ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio.

[8. ABROGATO]

[9. ABROGATO]

**10.** Il Governo, ogni due anni, procede ad una verifica degli effetti delle disposizioni del presente articolo e ad una valutazione dell'adeguatezza delle risorse finanziarie ivi previste.

**Art. 14**

*(Fondo regionale per l'occupazione dei disabili)*

**1.** Le regioni istituiscono il Fondo regionale per l'occupazione dei disabili, di seguito denominato "Fondo", da destinare al finanziamento dei programmi regionali di inserimento lavorativo e dei relativi servizi.

2. Le modalità di funzionamento e gli organi amministrativi del Fondo sono determinati con legge regionale, in modo tale che sia assicurata una rappresentanza paritetica dei lavoratori, dei datori di lavoro e dei disabili.
3. Al Fondo sono destinati gli importi derivanti dalla irrogazione delle sanzioni amministrative previste dalla presente legge ed i contributi versati dai datori di lavoro ai sensi della presente legge non versati al Fondo di cui all'articolo 13, nonché il contributo di fondazioni, enti di natura privata e soggetti comunque interessati.
4. Il Fondo eroga:
  - a) contributi agli enti indicati nella presente legge, che svolgano attività rivolta al sostegno e all'integrazione lavorativa dei disabili;
  - b) contributi per il rimborso forfetario parziale delle spese necessarie all'adozione di accomodamenti ragionevoli in favore dei lavoratori con riduzione della capacità lavorativa superiore al 50 per cento, incluso l'apprestamento di tecnologie di telelavoro o la rimozione delle barriere architettoniche che limitano in qualsiasi modo l'integrazione lavorativa della persona con disabilità, nonché per istituire il responsabile dell'inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro;
  - c) ogni altra provvidenza in attuazione delle finalità della presente legge.

## CAPO V

### SANZIONI E DISPOSIZIONI FINALI E TRANSITORIE

#### Art. 15

(Sanzioni)

1. Le imprese private e gli enti pubblici economici che non adempiano agli obblighi di cui all'articolo 9, comma 6, sono soggetti alla sanzione amministrativa del pagamento di una somma di Euro 702,43 (euro settecentodue/43)<sup>116</sup> per ritardato invio del prospetto, maggiorata di Euro 34,02 (euro trentaquattro/02)<sup>117</sup> per ogni giorno di ulteriore ritardo.
2. Le sanzioni amministrative previste dalla presente legge sono disposte dalle direzioni provinciali del lavoro e i relativi introiti sono destinati al Fondo di cui all'articolo 14.
3. Ai responsabili, ai sensi della legge 7 agosto 1990, n. 241, di inadempienze di pubbliche amministrazioni alle disposizioni della presente legge si applicano le sanzioni penali, amministrative e disciplinari previste dalle norme sul pubblico impiego.
4. Trascorsi sessanta giorni dalla data in cui insorge l'obbligo di assumere soggetti appartenenti alle categorie di cui all'articolo 1, per ogni giorno lavorativo durante il quale risulti non coperta, per cause imputabili al datore di lavoro, la quota dell'obbligo di cui all'articolo 3, il datore di lavoro stesso è tenuto al versamento, a titolo di sanzione amministrativa, al Fondo di cui all'articolo 14, di una somma pari a cinque volte la misura del contributo esonerativo di cui all'articolo 5, comma 3-bis al giorno per ciascun lavoratore disabile che risulta non occupato nella medesima giornata.
- 4-bis.** Per la violazione di cui al comma 4, trova applicazione la procedura di diffida di cui all'articolo 13 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124, e successive modificazioni. La diffida prevede, in relazione alla quota d'obbligo non coperta, la presentazione agli uffici competenti del-

---

<sup>116</sup> Sanzione amministrativa da ultimo così adeguata dall'art. 1, comma 1, del decreto ministeriale 30 settembre 2021, n. 194; per l'applicabilità di tale disposizione vedi l'art. 1, comma 2, del medesimo d.m. 194/2021.

<sup>117</sup> Vedi nota n. 116.

la richiesta di assunzione o la stipulazione del contratto di lavoro con la persona con disabilità avviata dagli uffici.

**5.** Gli importi delle sanzioni amministrative di cui al comma 1 sono adeguati ogni cinque anni con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

#### **Art. 16**

*(Concorsi presso le pubbliche amministrazioni)*

**1.** Ferme restando le disposizioni di cui agli articoli 3, comma 4, e 5, comma 1, i disabili possono partecipare a tutti i concorsi per il pubblico impiego, da qualsiasi amministrazione pubblica siano banditi. A tal fine i bandi di concorso prevedono speciali modalità di svolgimento delle prove di esame per consentire ai soggetti suddetti di concorrere in effettive condizioni di parità con gli altri.

**2.** I disabili che abbiano conseguito le idoneità nei concorsi pubblici possono essere assunti, ai fini dell'adempimento dell'obbligo di cui all'articolo 3, anche se oltre il limite dei posti ad essi riservati nel concorso.

**3.** Salvi i requisiti di idoneità specifica per singole funzioni, sono abrogate le norme che richiedono il requisito della sana e robusta costituzione fisica nei bandi di concorso per il pubblico impiego.

#### **Art. 17**

*(Obbligo di certificazione)*

**1.** Le imprese, sia pubbliche sia private, qualora partecipino a bandi per appalti pubblici o intrattengono rapporti convenzionali o di concessione con pubbliche amministrazioni, sono tenute a presentare preventivamente alle stesse la dichiarazione del legale rappresentante che attesti di essere in regola con le norme che disciplinano il diritto al lavoro dei disabili, pena l'esclusione.

#### **Art. 18**

*(Disposizioni transitorie e finali)*

**1.** I soggetti già assunti ai sensi delle norme sul collocamento obbligatorio sono mantenuti in servizio anche se superano il numero di unità da occupare in base alle aliquote stabilite dalla presente legge e sono computati ai fini dell'adempimento dell'obbligo stabilito dalla stessa.

**2.** In attesa di una disciplina organica del diritto al lavoro degli orfani e dei coniugi superstiti di coloro che siano deceduti per causa di lavoro, di guerra o di servizio, ovvero in conseguenza dell'aggravarsi dell'invalidità riportata per tali cause, nonché dei coniugi e dei figli di soggetti riconosciuti grandi invalidi per causa di guerra, di servizio e di lavoro e dei profughi italiani rimpatriati, il cui status è riconosciuto ai sensi della legge 26 dicembre 1981, n. 763, è attribuita in favore di tali soggetti una quota di riserva, sul numero di dipendenti dei datori di lavoro pubblici e privati che occupano più di cinquanta dipendenti, pari a un punto percentuale e determinata secondo la disciplina di cui all'articolo 3, commi 3, 4 e 6, e all'articolo 4, commi 1, 2 e 3, della presente legge. La predetta quota è pari ad un'unità per i datori di lavoro, pubblici e privati, che occupano da cinquantuno a centocinquanta dipendenti. Le assunzioni sono effettuate con le modalità di cui all'articolo 7, comma 1. Il regolamento di cui all'articolo 20 stabilisce le relative norme di attuazione.

**3.** Per un periodo di ventiquattro mesi a decorrere dalla data di cui all'articolo 23, comma 1, gli invalidi del lavoro ed i soggetti di cui all'articolo 4, comma 5, che alla medesima data risultino iscritti nelle liste di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482, e successive modificazioni, sono avviati al lavoro

dagli uffici competenti senza necessità di inserimento nella graduatoria di cui all'articolo 8, comma 2. Ai medesimi soggetti si applicano le disposizioni dell'articolo 4, comma 6.

**Art. 19**

*(Regioni a statuto speciale e province autonome)*

1. Sono fatte salve le competenze legislative nelle materie di cui alla presente legge delle regioni a statuto speciale e delle province autonome di Trento e di Bolzano.

**Art. 20**

*(Regolamento di esecuzione)*

1. Entro centoventi giorni dalla data di cui all'articolo 23, comma 1, sono emanate, sentita la Conferenza unificata, norme di esecuzione, aventi carattere generale, cui le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano si conformano, nell'ambito delle rispettive competenze, ai fini dell'attuazione delle disposizioni della presente legge.

**Art. 21**

*(Relazione al Parlamento)*

1. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale ogni due anni, entro il 30 giugno, presenta al Parlamento una relazione sullo stato di attuazione della presente legge, sulla base dei dati che le regioni annualmente, entro il mese di marzo, sono tenute ad inviare al Ministro stesso.

**Art. 22**

*(Abrogazioni)*

1. Sono abrogati:

- a) la legge 2 aprile 1968, n. 482, e successive modificazioni;
- b) l'articolo 12 della legge 13 agosto 1980, n. 466;
- c) l'articolo 13 della legge 26 dicembre 1981, n. 763;
- d) l'articolo 9 del decreto-legge 29 gennaio 1983, n. 17, convertito, con modificazioni, dalla legge 25 marzo 1983, n. 79;
- e) l'articolo 9 del decreto-legge 12 settembre 1983, n. 463, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 novembre 1983, n. 638;
- f) l'articolo 14 della legge 20 ottobre 1990, n. 302.

**Art. 23**

*(Entrata in vigore)*

1. Le disposizioni di cui agli articoli 1, comma 4, 5, commi 1, 4 e 7, 6, 9, comma 6, secondo periodo, 13, comma 8, 18, comma 3, e 20 entrano in vigore il giorno successivo a quello di pubblicazione della presente legge nella Gazzetta Ufficiale.

2. Le restanti disposizioni della presente legge entrano in vigore dopo trecento giorni dalla data della sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale.

La presente legge, munita del sigillo dello Stato, sarà inserita nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. È fatto obbligo a chiunque spetti di osservarla e di farla osservare come legge dello Stato.

## **Decreto del Presidente della Repubblica 10 ottobre 2000, n. 333.**

*Regolamento di esecuzione della legge 12 marzo 1999, n. 68, recante norme per il diritto al lavoro dei disabili.*

### **Art. 1**

#### *Soggetti iscritti negli elenchi*

- 1.** Possono ottenere l'iscrizione negli elenchi del collocamento obbligatorio le persone disabili, di cui all'articolo 1 della legge 12 marzo 1999, n. 68, che abbiano compiuto i quindici anni di età e che non abbiano raggiunto l'età pensionabile prevista dall'ordinamento, rispettivamente per il settore pubblico e per il settore privato.
- 2.** In attesa di una disciplina organica del diritto al lavoro per tali categorie, possono essere iscritti negli elenchi di cui al comma 1 i soggetti di cui all'articolo 18, comma 2, della legge n. 68 del 1999, nonché quelli di cui alla legge 23 novembre 1998, n. 407, come modificata dalla legge 17 agosto 1999, n. 288, questi ultimi anche se non in possesso dello stato di disoccupazione. Per i coniugi e i figli di soggetti riconosciuti grandi invalidi per causa di servizio, di guerra o di lavoro, nonché per i soggetti di cui alla citata legge n. 407 del 1998 e successive modificazioni ed integrazioni, l'iscrizione nei predetti elenchi è consentita esclusivamente in via sostitutiva dell'avente diritto a titolo principale. Tuttavia, il diritto all'iscrizione negli elenchi per le predette categorie sussiste qualora il dante causa sia stato cancellato dagli elenchi del collocamento obbligatorio senza essere mai stato avviato ad attività lavorativa, per causa al medesimo non imputabile.
- 3.** Gli orfani e i figli dei soggetti riconosciuti grandi invalidi per causa di guerra, di servizio e di lavoro possono iscriversi negli elenchi del collocamento obbligatorio se minori di età al momento della morte del genitore dante causa o del riconoscimento allo stesso della prima categoria di cui alle tabelle annesse al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 23 dicembre 1978, n. 915. Agli effetti della iscrizione negli elenchi, si considerano minori i figli di età non superiore a 21 anni, se studenti di scuola media superiore, e a 26 anni, se studenti universitari.
- 4.** Ferma restando la disciplina sostanziale in materia di assunzioni obbligatorie delle categorie di cui all'articolo 1 della legge n. 68 del 1999, a decorrere dalla data di entrata in vigore della predetta legge, le iscrizioni effettuate negli albi professionali, articolati a livello regionale, rispettivamente dei centralinisti telefonici non vedenti e dei terapisti della riabilitazione non vedenti, sono comunicate al Ministero del lavoro e della previdenza sociale - Direzione generale per l'impiego, entro 60 giorni dall'iscrizione, per l'aggiornamento dell'albo e l'espletamento dei compiti di certificazione. Per la categoria dei massaggiatori e massofisioterapisti non vedenti, le relative iscrizioni all'Albo nazionale sono comunicate dal predetto Ministero ai servizi di collocamento di residenza dell'iscritto, entro lo stesso termine.

### **Art. 2**

#### *Obbligo di riserva*

- 1.** Per i datori di lavoro pubblici e per i datori di lavoro privati, l'obbligo di assunzione ai sensi dell'articolo 3 della legge n. 68 del 1999 si determina calcolando il personale complessivamente occupato. Nei casi di cui all'articolo 3, comma 4, e all'articolo 5, comma 2, della medesima legge n. 68 del 1999, il computo della quota di riserva si effettua dopo aver provveduto all'esclusione del personale per il quale i predetti obblighi di assunzione non sono operanti.

- 2.** I datori di lavoro privati che, alla data di entrata in vigore della legge n. 68 del 1999, occupano da 15 a 35 dipendenti, ai sensi dell'articolo 3, comma 1, lettera c), della medesima legge, e che effettuano una nuova assunzione, aggiuntiva rispetto al numero dei dipendenti in servizio, sono tenuti ad assumere un lavoratore disabile entro i dodici mesi successivi a partire dalla data in cui si effettua la predetta assunzione. Qualora, entro il medesimo termine, il datore di lavoro effettui una seconda nuova assunzione, il datore di lavoro stesso è tenuto ad adempiere contestualmente all'obbligo di assunzione del lavoratore disabile. Per la richiesta di avviamento, si applica quanto previsto dal comma 4.
- 3.** Non sono considerate nuove assunzioni quelle effettuate per la sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto, per la durata dell'assenza, e quelle dei lavoratori che sono cessati dal servizio qualora siano sostituiti entro 60 giorni dalla predetta cessazione, nonché le assunzioni effettuate ai sensi della legge n. 68 del 1999.
- 4.** Entro 60 giorni dall'insorgenza dell'obbligo, secondo quanto previsto dall'articolo 9, comma 1, della legge n. 68 del 1999, i datori di lavoro di cui al comma 2, sono tenuti all'invio del prospetto informativo che equivale alla richiesta di avviamento ai sensi dell'articolo 9, comma 3, della citata legge.
- 5.** Il personale tecnico-esecutivo e svolgente funzioni amministrative, di cui all'articolo 3, comma 3, della legge n. 68 del 1999, è individuato in base alle norme contrattuali e regolamentari applicate dagli organismi di cui al citato comma 3.
- 6.** Per gli enti e le associazioni di arte e cultura e per gli istituti scolastici religiosi, che operano senza scopo di lucro, soggetti agli obblighi di assunzione, la quota di riserva si calcola, successivamente alla verifica di possibilità di collocamento mirato di cui all'articolo 2 della legge n. 68 del 1999, sul personale tecnico-esecutivo e svolgente funzioni amministrative, individuato secondo quanto previsto dal comma 5.

### **Art. 3**

#### *Modalità di computo della quota di riserva. Esclusioni*

- 1.** Accanto ai lavoratori che non costituiscono base di computo per la determinazione della quota di riserva, sono parimenti esclusi, ai fini di cui all'articolo 4, comma 1, della citata legge n. 68 del 1999, i lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro, con contratto di apprendistato, con contratto di reinserimento, con contratto di lavoro temporaneo presso l'impresa utilizzatrice, e con contratto di lavoro a domicilio. Sono altresì esclusi dalla base di computo i lavoratori assunti per attività lavorativa da svolgersi esclusivamente all'estero, per la durata di tale attività, e i soggetti di cui all'articolo 18, comma 2, della legge n. 68 del 1999, nei limiti della percentuale ivi prevista.
- 2.** I lavoratori divenuti inabili allo svolgimento delle proprie mansioni per infortunio o malattia, di cui all'articolo 4, comma 4, della legge n. 68 del 1999, e che abbiano subito una riduzione della capacità lavorativa in misura pari o superiore al sessanta per cento, sono esclusi dalla base di computo e sono computabili nella percentuale di riserva, a meno che l'inabilità non sia stata determinata da violazione, da parte del datore di lavoro pubblico o privato delle norme in materia di sicurezza ed igiene del lavoro, accertato in sede giudiziale. Gli stessi lavoratori sono ascrivibili alla quota parte di assunzioni da effettuare con chiamata numerica.
- 3.** Qualora non sia possibile l'assegnazione a mansioni equivalenti o a mansioni inferiori, con la conservazione del trattamento più favorevole, i lavoratori di cui al comma 2 sono avviati presso altro datore di lavoro, con diritto di precedenza e senza inserimento nella graduatoria, e assegnati a mansioni compatibili con le residue capacità lavorative. L'accertamento della compatibilità delle

mansioni è svolto dalle commissioni di cui all'articolo 4 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, sentito il comitato tecnico di cui all'articolo 6, comma 2, lettera b), della legge n. 68 del 1999, con le modalità ivi previste.

**4.** Quanto previsto dai commi 2 e 3 si applica anche ai lavoratori che si sono invalidati successivamente all'assunzione per infortunio sul lavoro o malattia professionale, di cui all'articolo 1, comma 7, della legge n. 68 del 1999. I predetti lavoratori sono esclusi dalla base di computo e sono computati nella percentuale d'obbligo, alle medesime condizioni di cui ai citati commi 2 e 3, qualora abbiano acquisito un grado di invalidità superiore al 33 per cento.

**5.** I datori di lavoro pubblici o privati che occupano da 15 a 35 dipendenti, che assumono un lavoratore disabile, con invalidità superiore al 50 per cento o ascrivibile alla quinta categoria, in base alla tabella allegata al decreto del Presidente della Repubblica 18 giugno 1997, n. 246, con contratto a tempo parziale, possono computare il lavoratore medesimo come unità, a prescindere dall'orario di lavoro svolto.

**6.** Agli effetti dell'articolo 4, comma 1, della legge n. 68 del 1999, per i datori di lavoro pubblici o privati che svolgono attività di carattere stagionale, il periodo di nove mesi di durata del contratto a tempo determinato si calcola sulla base delle corrispondenti giornate lavorative effettivamente prestate nell'arco dell'anno solare, anche non continuative.

**7.** La disposizione di cui all'articolo 3, comma 3, della citata legge n. 68 del 1999, si applica anche agli Istituti pubblici di assistenza e beneficenza (IPAB).

#### **Art. 4**

##### *Sospensione degli obblighi*

**1.** Ai fini della fruizione dell'istituto della sospensione dagli obblighi di assunzione di cui all'articolo 3, comma 5, della citata legge n. 68 del 1999, il datore di lavoro privato presenta apposita comunicazione al servizio provinciale per il collocamento mirato competente sul territorio dove si trova la sede legale dell'impresa, corredata da documentazione idonea a dimostrare la sussistenza di una delle condizioni di cui al citato comma 5, allegando il relativo provvedimento amministrativo che riconosce tale condizione. In caso di unità produttive ubicate in più province, l'ufficio del collocamento mirato competente sul territorio dove si trova la sede legale dell'impresa provvede ad istruire la pratica e provvede d'ufficio alla comunicazione dovuta ai servizi provinciali per il collocamento competenti sui territori dove sono ubicate le unità produttive dell'impresa precedente.

**2.** La sospensione opera per un periodo pari alla durata dei trattamenti di cui all'articolo 3, comma 5, della legge n. 68 del 1999, e cessa contestualmente al termine del trattamento che giustifica la sospensione stessa. Entro 60 giorni da tale data, il datore di lavoro di cui al comma 1 presenta la richiesta di avviamento dei lavoratori da assumere ai sensi dell'articolo 9, comma 1, della citata legge n. 68 del 1999.

**3.** In attesa dell'emanazione del provvedimento che ammette l'impresa ad uno dei trattamenti di cui all'articolo 3, comma 5, della legge n. 68 del 1999, il datore di lavoro interessato presenta domanda al servizio provinciale per il collocamento mirato competente sul territorio dove si trova la sede legale dell'impresa ai fini della concessione della sospensione temporanea degli obblighi. Il servizio, valutata la situazione dell'impresa, può concedere la sospensione con provvedimento di autorizzazione per un periodo non superiore a tre mesi, rinnovabile una sola volta.

**4.** La sospensione degli obblighi occupazionali riconosciuta ai sensi del presente articolo può riguardare anche i lavoratori di cui all'articolo 18, comma 2, della legge n. 68 del 1999.



## **Art. 5**

### *Compensazioni territoriali*

- 1.** I datori di lavoro privati presentano la domanda diretta ad ottenere l'autorizzazione alla compensazione territoriale, per unità produttive situate nella stessa regione, al competente servizio provinciale.
- 2.** Il servizio di cui al comma 1 valuta l'ammissibilità della domanda di compensazione, che deve essere adeguatamente motivata, in relazione alla situazione organizzativa dell'azienda e al numero degli iscritti negli elenchi del collocamento obbligatorio in ciascun ambito provinciale ed emana il provvedimento entro 150 giorni dal ricevimento della domanda, attivando le opportune forme di raccordo con i servizi provinciali interessati secondo le modalità stabilite dalla normativa regionale. Il provvedimento che decide sulla domanda di compensazione è immediatamente trasmesso a tutti i servizi provinciali interessati. Trascorso il predetto termine senza che l'amministrazione abbia emanato il provvedimento o senza che abbia compiuto atti interruttivi del decorso del termine, la domanda si intende accolta.
- 3.** La domanda di compensazione territoriale che interessa unità produttive situate in diverse regioni, adeguatamente motivata come previsto al comma 2, è presentata al Ministero del lavoro e della previdenza sociale - Direzione generale per l'impiego, che, acquisite le necessarie informazioni dalle regioni sul numero degli iscritti al collocamento obbligatorio in ciascuna provincia e su altri profili ritenuti utili ai fini della decisione, emana il relativo provvedimento, sulla base dei criteri ed entro lo stesso termine di cui al comma 2. A tal fine, il datore di lavoro privato allega alla domanda copia dell'ultimo prospetto informativo, di cui all'articolo 9, comma 6, della citata legge n. 68 del 1999. Qualora le informazioni delle regioni non pervengano almeno 60 giorni prima della scadenza del termine di cui al comma 2, il Ministero emana comunque il provvedimento, fermo restando quanto disposto dal citato comma 2, ultimo periodo.
- 4.** I datori di lavoro pubblici effettuano la compensazione, limitatamente alle sedi situate nello stesso ambito regionale e in via automatica.

## **Art. 6**

### *Modalità di assunzioni obbligatorie*

- 1.** La prescrizione di cui all'articolo 7, comma 1, lettere b) e c), opera per le assunzioni ancora da effettuare ai fini dell'adempimento dell'obbligo di cui all'articolo 3 della citata legge n. 68 del 1999, a meno che il numero di lavoratori computabili nelle quote di riserva e già in servizio non sia pari o superiore alla quota percentuale numerica di cui alle lettere b) e c) della citata disposizione. In tale caso, la quota residua di personale disabile da assumere potrà essere assorbita interamente tramite richiesta nominativa.
- 2.** In aderenza a quanto previsto dal comma 1, per i datori di lavoro privati che occupano da 36 a 50 dipendenti e che abbiano già in servizio una unità lavorativa computabile nella quota di riserva, l'unità mancante è assunta con richiesta nominativa.
- 3.** Ai fini della legge n. 68 del 1999, gli «enti promossi» di cui all'articolo 7, comma 1, lettera a), della citata legge sono quelli che recano nella denominazione la sigla del partito politico, dell'organizzazione sindacale o sociale che li promuove. In assenza di tale requisito, sono inclusi in tale categoria gli enti nel cui statuto i predetti organismi risultano tra i soci fondatori o tra i soggetti promotori.

**Art. 7**

*Avviamento*

- 1.** Ai fini dell'inoltro della richiesta di avviamento, i 60 giorni di cui all'articolo 9, comma 1, della citata legge n. 68 del 1999 decorrono dal giorno successivo a quello in cui insorge l'obbligo di assunzione.
- 2.** Per i datori di lavoro pubblici, previa verifica circa la sussistenza delle condizioni di assunzione nel settore pubblico previste dall'ordinamento vigente in materia di lavoro pubblico, entro il termine di cui al comma 1 deve effettuarsi la richiesta di avviamento a selezione prevista dall'articolo 36, comma 2, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, come modificato dall'articolo 22, comma 1, del decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 80. Qualora il datore di lavoro pubblico intenda adempiere agli obblighi di assunzione mediante le convenzioni di cui all'articolo 11 della legge n. 68 del 1999, il predetto termine è riferito alla trasmissione al servizio competente di una proposta di convenzione.
- 3.** Il termine di decorrenza per la richiesta di avviamento, di cui al comma 1, si applica anche alla fattispecie di cui all'articolo 10, comma 5, della legge n. 68 del 1999.
- 4.** I datori di lavoro pubblici effettuano le assunzioni con chiamata nominativa dei soggetti disabili solo nell'ambito delle convenzioni, stipulate ai sensi dell'articolo 11, della legge n. 68 del 1999, ferma restando l'assunzione per chiamata diretta nominativa prevista dall'articolo 36, comma 2, del citato decreto legislativo n. 29 del 1993, per il coniuge superstite e per i figli del personale delle Forze dell'ordine, del Corpo nazionale dei vigili del fuoco e del personale della Polizia municipale, deceduto nell'espletamento del servizio, nonché delle vittime del terrorismo e della criminalità organizzata. Le convenzioni sono improntate a criteri di trasparenza delle procedure di selezione dei soggetti segnalati dai servizi competenti, tenendo conto delle necessità e dei programmi di inserimento mirato.
- 5.** I datori di lavoro privati che intendono assumere disabili psichici con richiesta nominativa devono stipulare la convenzione di cui all'articolo 11 della legge n. 68 del 1999.
- 6.** In caso di impossibilità di avviare i lavoratori con la qualifica richiesta in base al contratto collettivo applicabile, il servizio convoca immediatamente il datore di lavoro privato ai fini della individuazione di possibili soluzioni alternative di avviamento, valutando la disponibilità di lavoratori disabili con qualifiche simili rispetto a quella richiesta. In caso di esito negativo, il datore di lavoro medesimo stipula con il servizio un'apposita convenzione di inserimento lavorativo, con le modalità previste dagli articoli 11 e 12 della legge n. 68 del 1999 che preveda lo svolgimento di tirocinio con finalità formative per i soggetti a tal fine individuati.
- 7.** Nei casi di cui al comma 6, qualora il datore di lavoro convocato, non si presenti senza motivazione e comunque entro trenta giorni dalla data di convocazione, o in ogni caso non sia possibile dar luogo alla stipula della convenzione, il servizio procede all'avviamento tenuto conto delle indicazioni contenute nelle schede professionali e delle altre informazioni contenute nel prospetto informativo annuale nonché nella attuale richiesta di avviamento.
- 8.** Qualora, esperita la procedura di cui ai commi 5 e 6, non sia possibile, per causa non imputabile al datore di lavoro, effettuare l'avviamento, il medesimo datore di lavoro può presentare domanda di esonero parziale, ai sensi dell'articolo 5, comma 4, della legge n. 68 del 1999, e della successiva normativa di attuazione, ferma restando l'autonoma attivazione della disciplina che regola l'esonero parziale al di fuori dei casi previsti dal presente articolo.

**9.** In conformità con quanto previsto dall'articolo 36, commi 1 e 2, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, come modificato dall'articolo 22, comma 1, del citato decreto legislativo n. 80 del 1998, i datori di lavoro pubblici assolvono l'obbligo di cui all'articolo 18, comma 2, della legge n. 68 del 1999 mediante procedure selettive concorsuali e, per le qualifiche e i profili per cui è richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo, mediante l'avviamento a selezione ai sensi della normativa vigente, ferma restando l'assunzione per chiamata diretta nominativa per le speciali categorie di cui al comma 4, come disciplinata dal citato articolo 36, comma 2, e dall'articolo 21 della legge 5 dicembre 1988, n. 521.

### **Art. 8**

#### *Sistema sanzionatorio*

- 1.** L'attività ispettiva in materia di assunzioni obbligatorie e l'irrogazione delle sanzioni sono esercitate dalla direzione provinciale del lavoro territorialmente competente, anche su segnalazione del servizio preposto al collocamento.
- 2.** I servizi per il collocamento, ai fini dell'accertamento e dell'eventuale irrogazione delle sanzioni, trasmettono gli atti al servizio ispettivo della direzione provinciale di cui al comma 1, attivando la procedura prevista dalla legge 24 novembre 1981, n. 689.
- 3.** Le sanzioni di cui all'articolo 15, comma 1, della legge n. 68 del 1999 si applicano alle imprese private e agli enti pubblici economici. Tale disposizione non si applica ai datori di lavoro di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c) e comma 3, della citata legge n. 68 qualora non effettuino nuove assunzioni.
- 4.** La sanzione di cui all'articolo 15, comma 4, della legge n. 68 del 1999, deve intendersi applicabile, in via transitoria, anche in caso di inadempienza rispetto agli obblighi di assunzione di cui all'articolo 18, comma 2, della citata legge.
- 5.** La certificazione di ottemperanza prevista dall'articolo 17 della legge n. 68 del 1999 è rilasciata dal servizio nel cui territorio il datore di lavoro pubblico o privato ha la sede legale e deve contenere, qualora sussistano scoperture della quota di riserva, specifico riferimento alla presentazione del prospetto informativo di cui all'articolo 9, comma 6, della medesima legge entro i termini fissati dal relativo decreto di attuazione, nonché l'avvenuto inoltro della richiesta di avviamento di cui al citato articolo 9, comma 1, se non coincidente con la trasmissione del prospetto, ovvero le iniziative in corso aventi ad oggetto interventi di collocamento mirato anche tramite la stipula di convenzioni previste dalla disciplina vigente in materia, fatta salva l'indicazione delle eventuali autorizzazioni, concesse o richieste, alle esenzioni dall'obbligo di assunzione, derivanti dall'applicazione dei relativi istituti previsti dalla legge.

### **Art. 9**

#### *Graduatorie*

- 1.** Fino al momento della operatività della graduatoria di cui all'articolo 8 della citata legge n. 68 del 1999, rimangono valide le graduatorie di cui alla previgente disciplina in materia di collocamento obbligatorio senza la distinzione per categorie. I lavoratori già iscritti nelle liste del collocamento obbligatorio alla data di entrata in vigore del presente regolamento mantengono la posizione in graduatoria precedentemente acquisita. Le regioni definiscono termini e modalità per la costituzione della graduatoria unica degli aventi diritto al collocamento obbligatorio, di cui al citato articolo 8, comma 2.

**2.** Per i lavoratori già iscritti in base alla precedente disciplina in materia di collocamento obbligatorio, il comitato tecnico, di cui all'articolo 4 del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, come modificato dall'articolo 6, comma 2, lettera b), della legge n. 68 del 1999, redige, anche per il tramite dei servizi competenti, la scheda professionale, di cui all'articolo 8, comma 1, della legge n. 68 del 1999, all'atto dell'avviamento, con gli elementi in suo possesso.

**3.** Ai fini della definizione da parte delle regioni, dell'attribuzione dei punteggi di valutazione degli elementi che concorrono alla formazione delle graduatorie, le regioni medesime, a norma di quanto previsto dall'articolo 8, comma 4, della legge n. 68 del 1999, tengono conto, prioritariamente, dei seguenti criteri generali:

- a)** anzianità di iscrizione negli elenchi del collocamento obbligatorio;
- b)** condizione economica;
- c)** carico familiare;
- d)** difficoltà di locomozione nel territorio.

**4.** Le regioni, in base alle singole esigenze locali, possono individuare ulteriori criteri rispetto a quelli di cui al comma 1.

**5.** Per le assunzioni presso datori di lavoro pubblici, i criteri che concorrono alla formazione delle graduatorie sono quelli indicati nella tabella allegata al decreto del Presidente della Repubblica 18 giugno 1997, n. 246. Le regioni possono individuare ulteriori elementi di valutazione, su proposta del comitato tecnico di cui al comma 2.

#### **Art. 10**

##### *Convenzioni tra datori di lavoro privati, cooperative sociali o disabili liberi professionisti e servizio competente*

**1.** Ai sensi dell'articolo 12 della citata legge n. 68 del 1999, i datori di lavoro privati soggetti agli obblighi di cui all'articolo 3 della citata legge, nonché le cooperative sociali di cui all'articolo 1, comma 1, lettera b), della legge 8 novembre 1991, n. 381, ed i disabili liberi professionisti, interessati alla stipula delle convenzioni di cui al medesimo articolo 12, comunicano al servizio competente per il territorio per il quale si intende stipulare la convenzione la propria disponibilità ad avvalersi di tale strumento, fornendo altresì ogni utile informazione, appositamente documentata, atta a dimostrare la loro idoneità al raggiungimento degli scopi previsti dalla legge e il possesso dei requisiti di cui al comma 2.

**2.** Al momento della comunicazione di cui al comma 1, il disabile libero professionista deve essere iscritto al relativo albo professionale da almeno un anno. Alla medesima data, le cooperative sociali di cui al citato comma 1 devono essere iscritte all'albo regionale di cui all'articolo 9, comma 1, della citata legge n. 381 del 1991 da almeno un anno, e devono avere in corso di svolgimento altre attività oltre a quelle oggetto della commessa. Il datore di lavoro privato che stipula la convenzione è tenuto contestualmente ad assumere il lavoratore disabile a tempo indeterminato a copertura dell'aliquota d'obbligo di cui all'articolo 3 della legge n. 68 del 1999.

**3.** Le convenzioni di cui all'articolo 12 della legge n. 68 del 1999 hanno durata non superiore a 12 mesi, prorogabili di ulteriori 12 mesi da parte dei servizi competenti. Oltre tale termine, il datore di lavoro privato che ha assunto il disabile può stipulare con i medesimi soggetti ed anche per lo stesso lavoratore, in tal caso su conforme parere del comitato tecnico di cui all'articolo 6, comma 2, lettera b), della citata legge n. 68 del 1999, una nuova convenzione avente ad oggetto un percorso formativo adeguato alle ulteriori esigenze formative del disabile.

4. Ferma restando la titolarità del rapporto di lavoro da parte del datore di lavoro privato che assume il disabile, la cooperativa sociale e il disabile libero professionista ed il lavoratore disabile impiegato con la convenzione assumono reciprocamente tutti i diritti e gli obblighi, ivi compresi quelli di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, derivanti dal rapporto di lavoro in base alla disciplina normativa e al contratto collettivo applicabile. Gli esiti del percorso formativo personalizzato sono comunicati dalla cooperativa sociale o dal disabile libero professionista al predetto datore di lavoro privato, con le modalità individuate nella convenzione.
5. Nella convenzione sono altresì disciplinate le modalità della prestazione lavorativa svolta dal disabile che rientrano nella disponibilità delle parti, ai sensi di quanto previsto dal contratto collettivo applicabile. I contenuti e le finalità della formazione personalizzata per il disabile, che può svolgersi anche in attività diverse da quelle oggetto della commessa, devono essere orientate all'acquisizione, da parte del disabile, di professionalità equivalenti a quelle possedute nonché adeguate alle mansioni che il disabile stesso è chiamato a svolgere presso il datore di lavoro privato che lo ha assunto, al termine della convenzione.
6. L'eventuale recesso di uno dei soggetti contraenti prima della scadenza naturale della convenzione comporta la contestuale acquisizione della piena responsabilità del rapporto di lavoro da parte del datore di lavoro privato nei confronti del lavoratore disabile assunto e la contestuale immissione in servizio di quest'ultimo.
7. I servizi sottopongono lo schema di convenzione ai competenti uffici dell'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS). Le regioni possono stipulare apposite convenzioni-quadro con il predetto Istituto al fine di definire preventivamente termini e modalità di versamento dei predetti contributi da parte delle cooperative sociali e dei disabili liberi professionisti.
8. Il servizio che stipula la convenzione effettua verifiche periodiche sul corretto funzionamento della convenzione stessa.

#### **Art. 11**

##### *Disposizioni transitorie relative al computo della quota di riserva*

1. I datori di lavoro pubblici e privati, ai fini dell'assolvimento dell'obbligo di cui all'articolo 3 della citata legge n. 68 del 1999, possono computare i lavoratori disabili già occupati ai sensi della legge sul collocamento obbligatorio nonché i lavoratori di cui all'articolo 18, comma 2, della citata legge, nei limiti della percentuale ivi prevista.

[2. ABROGATO]

#### **Art. 12**

##### *Invalidi del lavoro ed invalidi per servizio*

1. Per l'attuazione di quanto previsto dall'articolo 18, comma 3, della legge n. 68 del 1999, i corsi di formazione e riqualificazione professionale di cui all'articolo 4, comma 6, della citata legge, si intendono attivati con priorità nei confronti degli invalidi per lavoro e degli invalidi per servizio appartenenti alle forze di polizia, al personale militare e della protezione civile.

2. Ai fini della realizzazione del collocamento mirato, nel caso di attivazione di progetti di formazione e riqualificazione professionale di cui al comma 1, i soggetti di cui al presente articolo, limitatamente al periodo di tempo di ventiquattro mesi indicato nell'articolo 18, comma 3, della legge n. 68 del 1999, sono avviati al lavoro senza necessità di inserimento nella graduatoria di cui all'articolo 8, comma 2, della citata legge, secondo la posizione dagli stessi occupata nelle rispettive graduatorie di provenienza, tenuto conto della qualifica professionale posseduta e della pro-

fessionalità acquisita in esito alla partecipazione al progetto di formazione o di riqualificazione professionale attivato.

**Art. 13**

*Disposizioni transitorie relative alla validità delle convenzioni  
e delle autorizzazioni alla esenzione dagli obblighi*

1. Le convenzioni stipulate ai sensi degli articoli 17 e 25 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, nonché le autorizzazioni all'esenzione dagli obblighi di assunzione, concesse ai sensi della legge 2 aprile 1968, n. 482, e successive modificazioni e integrazioni, a titolo di esonero parziale, di compensazione territoriale e di sospensione temporanea, cessano la loro efficacia entro sei mesi dalla data di entrata in vigore del presente regolamento, ferma restando la loro naturale scadenza, qualora precedente.
2. Entro la data di validità delle convenzioni e delle autorizzazioni, di cui al comma 1, il datore di lavoro privato che ne fruisce può inoltrare al servizio provinciale competente domanda diretta a ridefinire i contenuti della convenzione o del provvedimento di autorizzazione, secondo le linee e con le modalità fissate dalla citata legge n. 68 del 1999. Il servizio verifica la rispondenza dei nuovi contenuti della autorizzazione alle nuove finalità perseguite dalla vigente normativa in materia di inserimento mirato dei disabili, nonché la permanenza delle condizioni che giustificano, secondo quanto previsto dalle disposizioni della legge n. 68 del 1999 che regolano i menzionati istituti, il ricorso alle suddette autorizzazioni. Non è consentito il cumulo di convenzioni e autorizzazioni stipulate ai sensi di diverse normative.

**Art. 14**

*Disposizioni finali*

1. Ai fini della stipula delle convenzioni di cui agli articoli 11 e 12, della citata legge n. 68 del 1999, il Ministero del lavoro e della previdenza sociale promuove la definizione di linee programmatiche, previa consultazione delle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro, da adottare nell'ambito della Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281.
2. Per gli adempimenti di cui all'articolo 21 della legge n. 68 del 1999, il Ministero del lavoro e della previdenza sociale effettua verifiche periodiche sullo stato di attuazione della citata legge e della normativa di attuazione.

**Legge 5 febbraio 1992, n. 104.**

*Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate. (estratto)*

**Art. 20**

*(Prove d'esame nei concorsi pubblici e per l'abilitazione alle professioni)*

- 1.** La persona handicappata sostiene le prove d'esame nei concorsi pubblici e per l'abilitazione alle professioni con l'uso degli ausili necessari e nei tempi aggiuntivi eventualmente necessari in relazione allo specifico handicap.
- 2.** Nella domanda di partecipazione al concorso e all'esame per l'abilitazione alle professioni il candidato specifica l'ausilio necessario in relazione al proprio handicap, nonché l'eventuale necessità di tempi aggiuntivi.
- 2-bis.** La persona handicappata affetta da invalidità uguale o superiore all'80% non è tenuta a sostenere la prova preselettiva eventualmente prevista.

**Legge regionale 9 agosto 2005, n. 18.**

*Norme regionali per l'occupazione, la tutela e la qualità del lavoro. (estratto)*

**Art. 36**

*(Promozione dell'integrazione lavorativa delle persone con disabilità)<sup>118</sup>*

**1.** In attuazione dei principi della legge 68/1999 e in conformità con quanto previsto dalla legge regionale 41/1996, la Regione promuove la realizzazione del diritto al lavoro delle persone con disabilità, sostenendone l'inserimento, l'integrazione lavorativa e l'autoimprenditorialità attraverso i servizi per l'impiego, le politiche formative e del lavoro e le attività di collocamento mirato, in raccordo e con il concorso dei servizi sociali, sanitari ed educativi.<sup>119</sup>

**2.** Per le finalità di cui al comma 1 la Regione:

- a)** sostiene l'utilizzo di percorsi personalizzati di integrazione lavorativa, tenendo conto delle competenze, delle potenzialità e delle aspirazioni delle persone con disabilità;<sup>120</sup>
- b)** promuove la cultura dell'integrazione professionale e della stabilizzazione lavorativa delle persone con disabilità anche attraverso progetti concertati con i soggetti competenti in materia e i datori di lavoro pubblici e privati;
- c)** sostiene la personalizzazione degli interventi di formazione delle persone con disabilità per un più efficace inserimento al lavoro.

**3.** Gli obiettivi e le priorità di intervento per la promozione dell'inserimento al lavoro delle persone con disabilità, declinati anche attraverso apposite linee guida organizzative e metodologiche, sono realizzati in una logica di sistema integrato tra tutti gli enti, le istituzioni e i servizi deputati a garantire il diritto alla formazione e al lavoro e alla piena integrazione delle persone con disabilità, valorizzando il ruolo del terzo settore.<sup>121</sup>

**3 bis.** Al fine di garantire la corretta applicazione della legge 68/1999, la Regione definisce:

- a)** i criteri generali e i requisiti delle convenzioni per l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità di cui all' articolo 11 della legge 68/1999;
- b)** le modalità di utilizzo delle risorse a valere sul Fondo regionale di cui all'articolo 39, con particolare riferimento ai finanziamenti degli interventi e degli strumenti per l'integrazione lavorativa;
- c)** le tipologie dei percorsi personalizzati di inserimento lavorativo di cui al comma 2, lettera a), nonché le relative spese ammissibili ai finanziamenti;
- d)** i requisiti professionali degli operatori per l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità e i relativi percorsi formativi;
- e)** con regolamento regionale, le procedure relative al rilascio di autorizzazione agli esoneri parziali di cui all' articolo 5, comma 7, della legge 68/1999;
- f)** con regolamento regionale, i criteri di valutazione degli elementi che concorrono alla formazione delle graduatorie di cui all' articolo 8, comma 2, della legge 68/1999;

<sup>118</sup> Rubrica così modificata dall'art. 26, comma 1, lett. a), della legge regionale 15 ottobre 2020, n. 17.

<sup>119</sup> Comma così modificato dall'art. 26, comma 1, lett. b), della l.r. 17/2020.

<sup>120</sup> Lettera così sostituita dall'art. 26, comma 1, lett. c), della l.r. 17/2020.

<sup>121</sup> Comma così sostituito dall'art. 26, comma 1, lett. d), della l.r. 17/2020.



[g] ABROGATA]

- h) le modalità di funzionamento e i compiti dei comitati tecnici di cui all'articolo 38;
- i) ogni altro atto programmatico o di indirizzo finalizzato alla realizzazione della legge 68/1999, per quanto di competenza regionale.

**Art. 38**<sup>122</sup>

*(Servizi del collocamento mirato)*

1. Per l'attuazione sul territorio delle funzioni e dei compiti relativi all'inserimento lavorativo delle persone con disabilità, nell'ambito dei Servizi pubblici per l'impiego regionali, operano i Servizi del collocamento mirato che, oltre agli adempimenti finalizzati all'avviamento lavorativo e al rispetto degli obblighi di cui alla legge 68/1999, provvedono:

- a) alla progettazione e realizzazione di percorsi di inserimento lavorativo delle persone con disabilità all'interno della rete integrata dei servizi, anche avvalendosi della sottoscrizione di apposite convenzioni con i Servizi di integrazione lavorativa di cui all'articolo 14 bis della legge 41/1996 ovvero con altri Servizi pubblici idonei allo svolgimento di detta attività;
- b) alla consulenza specialistica alle imprese per le finalità di cui all'articolo 36 e in particolare per rendere efficaci i percorsi di inserimento lavorativo di cui alla lettera a);
- c) alla diffusione delle opportunità previste per le imprese in tema d'inserimento lavorativo delle persone con disabilità;
- d) alla sperimentazione, di concerto con i servizi sociosanitari, di progettualità innovative in tema d'inserimento lavorativo delle persone con disabilità.

2. Nell'ambito dei Servizi del collocamento mirato operano i comitati tecnici per il diritto al lavoro delle persone con disabilità con compiti relativi alla valutazione delle capacità globali, alla definizione degli strumenti delle prestazioni atti all'inserimento e alla predisposizione dei controlli periodici sulla permanenza delle condizioni di inabilità. Le predette funzioni sono svolte in raccordo con la commissione sanitaria di accertamento della disabilità.

**Art. 39**

*(Fondo regionale per l'occupazione delle persone con disabilità)*

1. Per le finalità di cui all'articolo 36 è istituito il Fondo regionale per l'occupazione delle persone con disabilità.

2. Il Fondo è alimentato:

- a) dagli importi derivanti dall'irrogazione delle sanzioni amministrative di cui all'articolo 15 della legge 68/1999;
- b) dai contributi esonerativi di cui all'articolo 5, comma 3, della legge 68/1999;
- c) dai conferimenti di fondazioni, enti di natura privata e soggetti comunque interessati;
- d) da somme stanziare dalla Regione.

3. Sulla base degli indirizzi stabiliti dalla Giunta regionale ai sensi dell'articolo 36, comma 3 bis, il Fondo è destinato a sostenere il collocamento mirato delle persone con disabilità attraverso azioni finalizzate all'inserimento e all'integrazione lavorativa, in particolare, attraverso:

---

<sup>122</sup> Articolo da ultimo così sostituito dall'art. 27, comma 1, della l.r. 17/2020.

- a) interventi volti a sostenere l'assunzione e la stabilizzazione occupazionale, l'attivazione di tirocini, la realizzazione e l'adeguamento del posto di lavoro, l'accessibilità e la rimozione delle barriere che possono ostacolare la piena ed effettiva partecipazione all'ambiente di lavoro, la realizzazione di percorsi personalizzati, l'attuazione di progetti innovativi finalizzati all'inserimento lavorativo, lo svolgimento di attività di tutoraggio, anche con riferimento alle convenzioni di cui all' articolo 14 del decreto legislativo 276/2003, lo svolgimento di attività di formazione e l'istituzione del responsabile dell'inserimento lavorativo delle persone con disabilità<sup>123</sup>;
  - b) progetti sperimentali elaborati dagli enti individuati dalla legge 68/1999, relativi alle persone con disabilità che presentano particolari difficoltà di inserimento al lavoro;
  - c) specifiche progettualità attivate direttamente dalla Regione, anche in collaborazione con gli organismi deputati alla realizzazione del collocamento mirato ai sensi della legge 68/1999.
- 3 bis.** Con regolamento regionale sono disciplinati i criteri e le modalità di concessione degli interventi di cui al comma 3 che abbiano natura contributiva.

#### **Art. 40**

*(Validazione delle convenzioni per l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità)* <sup>124</sup>

1. Al fine di favorire l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità, possono essere stipulate convenzioni quadro ai sensi dell'articolo 14 del decreto legislativo 276/2003, sulla base dei criteri definiti ai sensi del comma 2.
2. La Giunta regionale, sentita la Commissione regionale per il lavoro, definisce con propria deliberazione i criteri per la stipulazione delle convenzioni di cui al comma 1, disciplinando in particolare:
  - a) il coefficiente minimo di calcolo del valore unitario delle commesse che può essere determinato dalle convenzioni;
  - b) i limiti quantitativi massimi di copertura della quota d'obbligo da coprire che può essere realizzata con le convenzioni;
  - c) le modalità con cui i datori di lavoro potranno aderire alle convenzioni;
  - d) le procedure per l'individuazione dei lavoratori con disabilità che, presentando particolari difficoltà di inserimento nel ciclo lavorativo ordinario, debbono essere assunti dalle cooperative sociali per poter usufruire delle convenzioni quadro <sup>125</sup>.

---

<sup>123</sup> Lettera così modificata dall'art. 28, comma 1, della l.r. 17/2020.

<sup>124</sup> Rubrica così modificata dall'art. 29, comma 1, lett. a), della l.r. 17/2020.

<sup>125</sup> Lettera così modificata dall'art. 29, comma 1, lett. b), della l.r. 17/2020.

## **Decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151.**

*Disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183. (estratto)*

### **Art. 1**

#### *Collocamento mirato*

**1.** Entro centottanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, con uno o più decreti del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, previa intesa in sede di Conferenza unificata ai sensi dell'articolo 3 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sono definite linee guida in materia di collocamento mirato delle persone con disabilità sulla base dei seguenti principi:

- a)** promozione di una rete integrata con i servizi sociali, sanitari, educativi e formativi del territorio, nonché con l'INAIL, in relazione alle competenze in materia di reinserimento e di integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro, per l'accompagnamento e il supporto della persona con disabilità presa in carico al fine di favorirne l'inserimento lavorativo;
- b)** promozione di accordi territoriali con le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, le cooperative sociali di cui alla legge 8 novembre 1991, n. 381, le associazioni delle persone con disabilità e i loro familiari, nonché con le altre organizzazioni del terzo settore rilevanti, al fine di favorire l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità;
- c)** individuazione, nelle more della revisione delle procedure di accertamento della disabilità, di modalità di valutazione bio-psico-sociale della disabilità, definizione dei criteri di predisposizione dei progetti di inserimento lavorativo che tengano conto delle barriere e dei facilitatori ambientali rilevati, definizione di indirizzi per gli uffici competenti funzionali alla valutazione e progettazione dell'inserimento lavorativo in ottica bio-psico-sociale;
- d)** analisi delle caratteristiche dei posti di lavoro da assegnare alle persone con disabilità, anche con riferimento agli accomodamenti ragionevoli che il datore di lavoro è tenuto ad adottare;
- e)** promozione dell'istituzione di un responsabile dell'inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro, con compiti di predisposizione di progetti personalizzati per le persone con disabilità e di risoluzione dei problemi legati alle condizioni di lavoro dei lavoratori con disabilità, in raccordo con l'INAIL per le persone con disabilità da lavoro;
- f)** individuazione di buone pratiche di inclusione lavorativa delle persone con disabilità.

**2.** All'attuazione del presente articolo si provvede con le risorse umane, strumentali e finanziarie già disponibili a legislazione vigente e comunque senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

**Legge 12 novembre 2011, n. 183.**

*Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato. (Legge di stabilità 2012).*  
(estratto)

**Art. 22**

*Apprendistato, contratto di inserimento donne, part-time,  
telelavoro, incentivi fiscali e contributivi*

(OMISSIS)

**5.** Sono introdotte le seguenti misure di incentivazione del telelavoro:

(OMISSIS)

- b)** al fine di facilitare l'inserimento dei lavoratori disabili mediante il telelavoro, gli obblighi di cui al comma 1 dell'articolo 3 della legge 12 marzo 1999, n. 68, in tema di assunzioni obbligatorie e quote di riserva possono essere adempiuti anche utilizzando la modalità del telelavoro;
- c)** ai medesimi fini di cui alla lettera h), fra le modalità di assunzioni che possono costituire oggetto delle convenzioni e delle convenzioni di integrazione lavorativa di cui all'articolo 11 della legge 12 marzo 1999, n. 68, sono incluse le assunzioni con contratto di telelavoro;

(OMISSIS)

**Legge 20 ottobre 1990, n. 302.**

*Norme a favore delle vittime del terrorismo e della criminalità organizzata. (estratto)*

**Art. 1**

*Casi di elargizione*

**1.** A chiunque subisca un'invalidità permanente, per effetto di ferite o lesioni riportate in conseguenza dello svolgersi nel territorio dello Stato di atti di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, a condizione che il soggetto leso non abbia concorso alla commissione degli atti medesimi ovvero di reati a questi connessi ai sensi dell'articolo 12 del codice di procedura penale, è corrisposta una elargizione fino a euro 200.000, in proporzione alla percentuale di invalidità riscontrata, con riferimento alla capacità lavorativa, in ragione di euro 2.000 per ogni punto percentuale.

**1-bis.** Le disposizioni del comma 1 non si applicano nei casi in cui l'elargizione sia stata già richiesta o corrisposta da altro Stato.

**2.** L'elargizione di cui al comma 1 è altresì corrisposta a chiunque subisca un'invalidità permanente, per effetto di ferite o lesioni riportate in conseguenza dello svolgersi nel territorio dello Stato di fatti delittuosi commessi per il perseguimento delle finalità delle associazioni di cui all'articolo 416-bis del codice penale, a condizione che:

- a)** il soggetto leso non abbia concorso alla commissione del fatto delittuoso lesivo ovvero di reati che con il medesimo siano connessi ai sensi dell'articolo 12 del codice di procedura penale;
- b)** il soggetto leso risulti essere, del tutto estraneo ad ambienti e rapporti delinquenziali, salvo che si dimostri l'accidentalità del suo coinvolgimento passivo nell'azione criminosa lesiva, ovvero risulti che il medesimo, al tempo dell'evento, si era già dissociato o comunque estraniato dagli ambienti e dai rapporti delinquenziali cui partecipava.

**3.** La medesima elargizione è corrisposta anche a chiunque subisca un'invalidità permanente, per effetto di ferite o lesioni riportate in conseguenza dello svolgersi nel territorio dello Stato di operazioni di prevenzione o repressione dei fatti delittuosi di cui ai commi 1 e 2, a condizione che il soggetto leso sia del tutto estraneo alle attività criminose oggetto delle operazioni medesime.

**4.** L'elargizione di cui al presente articolo è inoltre corrisposta a chiunque, fuori dai casi di cui al comma 3, subisca un'invalidità permanente, per effetto di ferite o lesioni riportate in conseguenza dell'assistenza prestata, e legalmente richiesta per iscritto ovvero verbalmente nei casi di flagranza di reato o di prestazione di soccorso, ad ufficiali ed agenti di polizia giudiziaria o ad autorità, ufficiali ed agenti di pubblica sicurezza, nel corso di azioni od operazioni di cui al presente articolo, svoltesi nel territorio dello Stato.

**5.** Ai fini del presente articolo, l'invalidità permanente che comporti la cessazione dell'attività lavorativa o del rapporto di impiego è equiparata all'invalidità permanente pari a quattro quinti della capacità lavorativa.

**Legge 23 novembre 1998, n. 407.**

*Nuove norme in favore delle vittime del terrorismo e della criminalità organizzata. (estratto)*

**Art. 1**

(OMISSIS)

**2.** I soggetti di cui all'articolo 1 della legge 20 ottobre 1990, n. 302, come modificato dal comma 1 del presente articolo, nonché il coniuge e i figli superstiti, ovvero i fratelli conviventi e a carico qualora siano gli unici superstiti, dei soggetti deceduti o resi permanentemente invalidi godono del diritto al collocamento obbligatorio di cui alle vigenti disposizioni legislative, con precedenza rispetto ad ogni altra categoria e con preferenza a parità di titoli. Per i soggetti di cui al presente comma, compresi coloro che svolgono già un'attività lavorativa, le assunzioni per chiamata diretta sono previste per i profili professionali del personale contrattualizzato del comparto Ministeri fino all'ottavo livello retributivo. Ferme restando le percentuali di assunzioni previste dalle vigenti disposizioni, per i livelli retributivi dal sesto all'ottavo le assunzioni, da effettuarsi previo espletamento della prova di idoneità di cui all'articolo 32 del decreto del Presidente della Repubblica 9 maggio 1994, n. 487, come sostituito dall'articolo 4 del decreto del Presidente della Repubblica 18 giugno 1997, n. 246, non potranno superare l'aliquota del 10 per cento del numero di vacanze nell'organico. Alle assunzioni di cui al presente comma non si applica la quota di riserva di cui all'articolo 18, comma 2, della legge 12 marzo 1999, n. 68.<sup>126</sup>

(OMISSIS)

---

<sup>126</sup> Per l'interpretazione autentica delle disposizioni contenute nel quarto periodo del presente comma vedi l'art. 1, comma 1, della legge 11 marzo 2011, n. 25.

Per l'estensione dell'applicabilità delle disposizioni di cui al presente comma vedi l'art. 34, della legge 16 gennaio 2003, n. 3, l'art. 3, comma 123, della legge 24 dicembre 2007, n. 244 e, successivamente, l'art. 16-bis, comma 1, del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77. Vedi anche l'art. 1-bis del decreto-legge 20 gennaio 2004, n. 9, inserito dalla legge di conversione 12 marzo 2004, n. 68.

**Legge 11 marzo 2011, n. 25.**

*Interpretazione autentica del comma 2 dell'articolo 1 della legge 23 novembre 1998, n. 407, in materia di applicazione delle disposizioni concernenti le assunzioni obbligatorie e le quote di riserva in favore dei disabili.*

**Art. 1**

**1.** Il quarto periodo del comma 2 dell'articolo 1 della legge 23 novembre 1998, n. 407, introdotto dall'articolo 5, comma 7, del decreto-legge 6 luglio 2010, n. 102, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 agosto 2010, n. 126, si interpreta nel senso che il superamento della quota di riserva di cui all'articolo 18, comma 2, della legge 12 marzo 1999, n. 68, ivi richiamata, deve in ogni caso avvenire, per le amministrazioni pubbliche, nel rispetto dei limiti delle assunzioni consentite dalla normativa vigente per l'anno di riferimento e che resta comunque ferma l'applicazione delle disposizioni di cui all'articolo 3 della legge 12 marzo 1999, n. 68, e successive modificazioni, in materia di assunzioni obbligatorie e quote di riserva in quanto ad esclusivo beneficio dei lavoratori disabili.





# **TIPOLOGIE CONTRATTUALI DI LAVORO FLESSIBILE**



### **Assunzione a tempo determinato o con forme di lavoro flessibile.**

In tema di assunzioni con rapporto di lavoro a tempo determinato, viene in considerazione l'art. 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, il quale esprime innanzitutto, al comma 1, il principio secondo cui la regola nell'instaurazione dei rapporti di lavoro presso le pubbliche amministrazioni è il contratto a tempo indeterminato (contratto dominante).

Un tanto risulta dalla formulazione chiara ed inequivocabile di tale comma, il quale 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 a tempo indeterminato è confermata dalla disciplina dell'assunzione a tempo determinato e, in generale, con forme contrattuali flessibili di assunzione e di impiego, previste dal codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, secondo cui il ricorso a queste modalità è possibile esclusivamente per rispondere a esigenze temporanee (ad es. esigenze sostitutive<sup>127</sup>) o eccezionali.

Oltre a disciplinare i presupposti rigorosi del ricorso al contratto di lavoro a tempo determinato, il legislatore detta una serie di disposizioni dissuasive del ricorso improprio a detto contratto.

Ai sensi dell'art. 36, comma 5, del d.lgs. 165/2001, vige nell'ordinamento il principio del divieto di conversione in rapporti di lavoro a tempo indeterminato dei rapporti di lavoro a tempo determinato instaurati in violazione di norme imperative riguardanti l'assunzione o l'impiego di lavoratori da parte della p.a.

Rimane fermo il diritto al risarcimento del danno da parte del dipendente, ma non alla reintegra nel posto di lavoro: in particolare, il danno risarcibile non deriva dalla mancata conversione del rapporto, bensì dalla violazione di norme imperative riguardanti l'assunzione o l'impiego di lavoratori da parte della p.a.

Il successivo comma 5-*quater* sancisce la nullità dei contratti illegittimi con responsabilità erariale in capo a chi li pone essere.

La Funzione pubblica ha osservato che 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<sup>128</sup>.

### **Assunzione a tempo determinato utilizzando graduatorie di concorsi pubblici a tempo indeterminato.**

Gli ultimi due periodi del comma 2 dell'art. 36 del d.lgs. 165/2001, inseriti dall'art. 4 del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125, con efficacia diretta per tutte le amministrazioni, in conformità all'art. 97 e all'art. 117, comma secondo, lett. l), della Costituzione, prevedono che 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,

---

<sup>127</sup> Le esigenze sostitutive, che giustificano il lavoro flessibile, sono oggettivamente di tipo temporaneo ma non necessariamente di carattere eccezionale, giacché molto spesso sono prevedibili e programmabili (Funzione pubblica, circolare 21 novembre 2013, n. 5, par. 1).

<sup>128</sup> Dipartimento della Funzione pubblica, circolare n. 5/2013, par. 1, cit.

nel rispetto dell'ordine di posizione, alle loro graduatorie vigenti per concorsi pubblici a tempo indeterminato.

In caso di mancanza di graduatorie proprie le amministrazioni possono attingere a graduatorie di altre amministrazioni mediante accordo.

Questo aspetto è trattato nella sezione "Utilizzo di graduatorie concorsuali".

**Articoli 19 e seguenti del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81.**

L'art. 36, comma 2, del d.lgs. 165/2001, prevede che i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato possono essere stipulati nel rispetto degli artt. 19 e seguenti del d.lgs. 81/2015.

## **Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.**

*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche. (estratto)*

### **Art. 36**

*Personale a tempo determinato o assunto con forme di lavoro flessibile*

- 1.** 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<sup>129</sup>.
- 2.** Le amministrazioni pubbliche possono stipulare contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, contratti di formazione e lavoro e contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, nonché avvalersi delle forme contrattuali flessibili previste dal codice civile e dalle altre leggi sui rapporti di lavoro nell'impresa, esclusivamente nei limiti e con le modalità in cui se ne preveda l'applicazione nelle amministrazioni pubbliche. Le amministrazioni pubbliche possono stipulare i contratti di cui al primo periodo del presente comma soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dall'articolo 35. I contratti di lavoro subordinato a tempo determinato possono essere stipulati nel rispetto degli articoli 19 e seguenti del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, escluso il diritto di precedenza che si applica al solo personale reclutato secondo le procedure di cui all'articolo 35, comma 1, lettera b), del presente decreto. I contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato sono disciplinati dagli articoli 30 e seguenti del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, fatta salva la disciplina ulteriore eventualmente prevista dai contratti collettivi nazionali di lavoro. Non è possibile ricorrere alla somministrazione di lavoro per l'esercizio di funzioni direttive e dirigenziali. 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<sup>130</sup>, 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.
- 2-bis.** I rinvii operati dal decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, ai contratti collettivi devono intendersi riferiti, per quanto riguarda le amministrazioni pubbliche, ai contratti collettivi nazionali stipulati dall'ARAN.
- 3.** Al fine di combattere gli abusi nell'utilizzo del lavoro flessibile, sulla base di apposite istruzioni fornite con direttiva del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, le amministrazioni redigono, dandone informazione alle organizzazioni sindacali tramite invio all'Osservatorio paritetico presso l'Aran, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, un analitico rapporto informativo sulle tipologie di lavoro flessibile utilizzate, con l'indicazione dei dati identificativi dei titolari del rapporto nel rispetto della normativa vigente in tema di protezione dei dati personali, da trasmettere, entro il 31 gennaio di ciascun anno, ai nuclei di valutazione e agli organismi indipendenti di valutazione di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, nonché alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica

---

<sup>129</sup> In Friuli Venezia Giulia il riferimento deve intendersi all'art. 20 della legge regionale 9 dicembre 2016, n. 18.

<sup>130</sup> Riportato nella sezione "Utilizzo di graduatorie concorsuali".

che redige una relazione annuale al Parlamento.

**4.** Le amministrazioni pubbliche comunicano, nell'ambito del rapporto di cui al precedente comma 3, anche le informazioni concernenti l'utilizzo dei lavoratori socialmente utili.

**5.** In ogni caso, la violazione di disposizioni imperative riguardanti l'assunzione o l'impiego di lavoratori, da parte delle pubbliche amministrazioni, non può comportare la costituzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato con le medesime pubbliche amministrazioni, ferma restando ogni responsabilità e sanzione. Il lavoratore interessato ha diritto al risarcimento del danno derivante dalla prestazione di lavoro in violazione di disposizioni imperative. 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. I dirigenti che operano in violazione delle disposizioni del presente articolo sono responsabili anche ai sensi dell'articolo 21 del presente decreto. Di tali violazioni si terrà conto in sede di valutazione dell'operato del dirigente ai sensi dell'articolo 5 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286.

**[5-bis. ABROGATO]**

**[5-ter. ABROGATO]**

**5-quater.** I contratti di lavoro posti in essere in violazione del presente articolo sono nulli e determinano responsabilità erariale. I dirigenti che operano in violazione delle disposizioni del presente articolo sono, altresì, responsabili ai sensi dell'articolo 21. Al dirigente responsabile di irregolarità nell'utilizzo del lavoro flessibile non può essere erogata la retribuzione di risultato.

**5-quinquies.** Il presente articolo, fatto salvo il comma 5, non si applica al reclutamento del personale docente, educativo e amministrativo, tecnico e ausiliario (ATA), a tempo determinato presso le istituzioni scolastiche ed educative statali e degli enti locali, le istituzioni di alta formazione artistica, musicale e coreutica. Per gli enti di ricerca pubblici di cui agli articoli 1, comma 1, e 19, comma 4, del decreto legislativo 25 novembre 2016, n. 218, rimane fermo quanto stabilito dal medesimo decreto.

# **LAVORO A TEMPO DETERMINATO**





### **Assunzione a tempo determinato negli enti locali del Comparto unico.**

Nella sezione precedente – Tipologie contrattuali di lavoro flessibile – si è richiamato l'art. 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, che detta la disciplina delle assunzioni, da parte delle pubbliche amministrazioni, con rapporto di lavoro a tempo determinato, e che esprime il principio secondo cui la regola nell'instaurazione dei rapporti di lavoro presso le pp.aa. è il contratto a tempo indeterminato.

Detto principio è espresso dal comma 1 dell'art. 36 in commento, il quale 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'art. 35 del d.lgs. 165/2001 (comma 1).

Il successivo comma 2 precisa che l'assunzione a tempo determinato, e in generale con forme contrattuali flessibili di assunzione e di impiego previste dal codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, è possibile esclusivamente per rispondere a esigenze temporanee o eccezionali<sup>131</sup>.

Il medesimo comma 2 prevede che “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 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.”.

La *ratio* della novella del 2013, ossia la finalità di prevenire fenomeni di precariato, implica che le amministrazioni che devono fare assunzioni a tempo determinato, per esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale, piuttosto che indire procedure concorsuali a tempo determinato, devono attingere alle loro graduatorie vigenti a tempo indeterminato, o, in mancanza di proprie, possono attingere a quelle di altre amministrazioni mediante accordo; e invero, l'assunzione a tempo determinato di un soggetto collocato in una graduatoria a tempo indeterminato fa sì che lo stesso, nel caso, ove ne ricorrano i presupposti, possa essere assunto a tempo indeterminato, senza necessità di altre procedure<sup>132</sup>.

### **Disciplina del contratto a tempo determinato negli enti locali del Comparto unico: d.lgs. 165/2001, d.lgs. 81/2015 e art. 7 del CCRL 25 luglio 2001.**

L'art. 36, comma 2, del d.lgs. 165/2001, prevede che i contratti a tempo determinato possono essere stipulati nel rispetto degli artt. 19 e seguenti del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, con esclusione del diritto di precedenza all'assunzione a tempo indeterminato – disciplinato dall'art. 24 del d.lgs. 81/2015 – che, nel pubblico impiego, si applica al solo personale reclutato mediante avviamento obbligatorio degli iscritti alle liste di collocamento, per le qualifiche e profi-

---

<sup>131</sup> Il Dipartimento della funzione pubblica ha evidenziato come il comma 2 in argomento “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)” (circolare 21 novembre 2013, n. 5).

<sup>132</sup> Questo aspetto è stato trattato sopra nella sezione “Utilizzo di graduatorie concorsuali”, ove si è richiamata la circolare della Funzione pubblica n. 5/2013 in relazione all'utilizzo prioritario delle graduatorie vigenti a tempo indeterminato per le assunzioni a tempo determinato.

li per i quali è richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo (art. 35, comma 1, lett. b), del d.lgs. 165/2001).

Nel settore del lavoro pubblico, è altresì esclusa la trasformazione del rapporto a tempo determinato in rapporto a tempo indeterminato (art. 36, comma 5, del d.lgs. 165/2001), come si vedrà nel prosieguo, in tema di regime sanzionatorio.

La regolamentazione del lavoro a tempo determinato risulta, dunque, costituita dal combinato disposto dell'art. 36 del d.lgs. 165/2001 e delle disposizioni del d.lgs. 81/2015, nonché dell'art. 7 del CCRL 25 luglio 2001, che è allo stato la norma contrattuale di riferimento per il contratto a termine negli enti locali del Comparto unico, che viene dunque in considerazione ove il d.lgs. 81/2015 fa salve le diverse disposizioni dei contratti collettivi.

E d'altro canto, l'*incipit* dell'art. 7, comma 1, del CCRL 25 luglio 2001, esprime a sua volta un principio di coordinamento delle previsioni contrattuali con quelle di legge in materia, giacché dispone che "In applicazione e ad integrazione di quanto previsto" dalla normativa all'epoca vigente in tema di contratto a termine – da intendersi oggi come richiamo del d.lgs. 81/2015 – gli enti possono stipulare contratti a termine nei casi ivi indicati.

### **Procedure per l'assunzione a termine.**

L'art. 7 del CCRL 25 luglio 2001 prevede che gli enti disciplinano, con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, nel rispetto dei principi di cui agli artt. 36 e 36 bis del (previgente) decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, le procedure selettive per l'assunzione di personale con contratto di lavoro a tempo determinato nei casi indicati dall'art. 7 medesimo, al comma 1.

Il rinvio va oggi inteso alla normativa vigente in tema di assunzione nel pubblico impiego, e dunque agli artt. 35 e 36 del d.lgs. 165/2001, in cui è stato trasfuso il d.lgs. 29/1993.

Rimane dunque fermo quanto detto sopra in tema di assunzione a termine attraverso la modalità prioritaria dello scorrimento delle proprie graduatorie vigenti a tempo indeterminato prima di indire procedure concorsuali a tempo determinato, ferme restando le esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale (art. 36, d.lgs. 165/2001).

### **Casi in cui è ammesso il contratto a termine.**

L'art. 7, comma 1, del CCRL 25 luglio 2001, indica i casi in cui gli enti possono stipulare contratti a tempo determinato:

- per la sostituzione di personale assunto con diritto alla conservazione del posto;
- per la sostituzione di personale assente per gravidanza e puerperio, nelle ipotesi di astensione obbligatoria e facoltativa previste dalla legge in materia;
- per lo svolgimento di attività stagionali, nell'ambito delle vigenti disposizioni;
- per soddisfare esigenze organizzative dell'ente nei casi di trasformazione temporanea di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, o per esigenze straordinarie, anche derivanti dall'assunzione di nuovi servizi, non fronteggiabili con il personale in servizio, o per lo svolgimento di specifici progetti e programmi dell'ente;
- per la temporanea copertura di posti vacanti, purché siano avviate le procedure per la copertura dei posti stessi;
- nei casi in cui sussistano altri particolari motivi di urgenza, previa informazione ai soggetti sindacali ivi indicati.

Inoltre, il comma 16 dell'art. 7 del CCRL 25 luglio 2001 fa salve altre situazioni previste dalla legge in materia di assunzioni temporanee: previsione, questa, che rafforza quanto disposto dal comma 1 dell'art. 7 in commento, che indica le ipotesi in cui è consentito il contratto a termine "In applicazione e ad integrazione" di quanto previsto dalla legge (da intendersi vigente nel tempo) in tema di contratto a termine.

### **Durata del contratto a tempo determinato.**

L'art. 19 del d.lgs. 81/2015 prevede che, fatte salve le diverse disposizioni dei contratti collettivi, la durata massima del rapporto di lavoro a tempo determinato tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale, indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare i trentasei mesi, comprensivi di proroghe, rinnovi e anche degli eventuali rapporti di lavoro in somministrazione.

L'art. 7 del CCRL 25 luglio 2001 non reca previsioni specifiche in tema di durata massima del contratto a termine, di talché il riferimento al riguardo è il richiamato art. 19 del d.lgs. 81/2015.

### **Casi di esclusione del contratto a tempo determinato.**

L'art. 36 del d.lgs. 165/2001 nulla dispone in ordine al divieto di apposizione di un termine alla durata di un contratto di lavoro subordinato: pertanto il riferimento è l'art. 20 del d.lgs. 81/2015, con le precisazioni che seguono.

In particolare, nel settore pubblico è operativo il divieto di contratto a termine per la sostituzione di lavoratori in sciopero, mentre non rileva il divieto in caso di trattamenti di integrazione salariale dei dipendenti, trattandosi di istituto non utilizzabile nel pubblico impiego.

Per quanto concerne l'ipotesi del divieto di assunzione a termine nelle unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi della legge 23 luglio 1991, n. 223, si osserva che, a rigore, questa ipotesi non riguarda i lavoratori pubblici; peraltro, non è da escludere che il divieto operi analogicamente nel caso in cui l'amministrazione esperisca procedure di dichiarazione degli esuberi di personale e di collocamento in disponibilità (art. 22 della legge regionale 9 dicembre 2016, n. 18, e art. 33 del d.lgs. 165/2001)<sup>133</sup>, che sono l'istituto corrispondente al licenziamento collettivo cui fa riferimento l'art. 20 del d.lgs. 81/2015.

È altresì operativo nel lavoro pubblico il divieto di assunzione a termine da parte di amministrazioni che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi, in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

### **Proroga e rinnovo del contratto a tempo determinato.**

Ai sensi dell'art. 21 del d.lgs. 81/2015, il contratto a tempo determinato dell'impiegato pubblico può essere prorogato con il consenso del lavoratore solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a 36 mesi e in ogni caso per un massimo di cinque volte nell'arco di trentasei mesi.

L'art. 7 del CCRL 25 luglio 2001 reca invece una disciplina differente in tema di proroga: il comma 12 dell'art. 7 in parola prevede che "Il termine del contratto a tempo determinato può essere eccezionalmente prorogato, con il consenso del dipendente, non più di una volta e per un tempo non superiore alla durata del contratto iniziale, quando la proroga sia richiesta da esigenze con-

---

<sup>133</sup> La disciplina delle eccedenze di personale nell'ambito delle amministrazioni del Comparto unico è trattata sopra nella sezione "Eccedenze di personale e mobilità collettiva".

tingibili ed imprevedibili e si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato.”.

Peraltro, il fatto che l'art. 21 del d.lgs. 81/2015 sia richiamato dall'art. 36 del d.lgs. 165/2001 e abbia dunque la natura di norma imperativa di quest'ultimo, e il fatto che l'art. 21 in argomento non contenga una clausola di salvezza delle diverse disposizioni dei contratti collettivi inducono a ritenere che valga in materia di proroga la disciplina recata dall'art. 21 del d.lgs. 81/2015.

Rimane fermo che la proroga dovrà rispondere alle stesse esigenze esclusivamente temporanee o eccezionali del contratto originario, poste dall'art. 36 del d.lgs. 165/2001.

Invece, per quanto concerne il rinnovo del contratto a termine, l'art. 21, comma 2, del d.lgs. 81/2015 dispone espressamente che “le disposizioni di cui al presente comma non trovano applicazione [...] nelle ipotesi individuate dai contratti collettivi”.

E dunque il riferimento normativo sotto questo aspetto è l'art. 7, comma 12, del CCRL 25 luglio 2001, secondo cui “Il dipendente di qualsiasi qualifica può essere riassunto a termine dopo un periodo superiore a dieci ovvero a venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata rispettivamente inferiore o superiore a sei mesi. Al di fuori di tali ipotesi, e quando si tratti di assunzioni successive a termine intese ad eludere disposizioni di legge o del presente contratto, la proroga o il rinnovo del contratto a termine sono nulli.”.

### **Numero complessivo di contratti a tempo determinato.**

Ai sensi dell'art. 23 del d.lgs. 81/2015, salva diversa disposizione dei contratti collettivi, non possono essere assunti lavoratori a termine in misura superiore al 20 per cento del numero dei dipendenti a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione.

Posto che l'art. 7 del CCRL 25 luglio 2001 non contiene previsioni circa i limiti quantitativi del contratto a termine, sull'applicazione o meno del limite legale di cui all'art. 23 del d.lgs. 81/2015 anche alle amministrazioni pubbliche, sarebbero sostenibili diversi orientamenti.

La risposta negativa si concilierebbe con l'obbligo delle p.a. di predisporre la programmazione triennale del fabbisogno di personale secondo le disponibilità finanziarie e di bilancio (art. 35, comma 4, d.lgs. 165/2001).

Viceversa, la ricostruzione di segno opposto, nel senso di ritenere operativo il limite del 20%, meglio si concilierebbe tanto con le ultime riforme del settore pubblico finalizzate ad arginare il dilagante ricorso a rapporti temporanei, quanto con le esenzioni dai medesimi limiti quantitativi espressamente previste dall'art. 23, comma 3, del d.lgs. 81/2015, riguardanti anche datori di lavoro pubblici (v., ad esempio, gli istituti pubblici di ricerca), che risulterebbero superflue se tale settore fosse già automaticamente escluso dal limite legale del 20 per cento<sup>134</sup>.

### **Regime sanzionatorio.**

Ai sensi dell'art. 36, comma 5, del d.lgs. 165/2001, “In ogni caso, la violazione di disposizioni imperative riguardanti l'assunzione o l'impiego di lavoratori, da parte delle pubbliche amministrazioni, non può comportare la costituzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato con le medesime pubbliche amministrazioni, ferma restando ogni responsabilità e sanzione. Il lavoratore interessa-

---

<sup>134</sup> Cfr. Antonio Preteroti, *Contratti a termine [dir. Lav.] 2. Pubblico impiego*, 2016, reperibile all'indirizzo web [https://www.treccani.it/enciclopedia/contratti-a-termine-dir-lav-2-pubblico-impiego\\_%28Diritto-on-line%29/](https://www.treccani.it/enciclopedia/contratti-a-termine-dir-lav-2-pubblico-impiego_%28Diritto-on-line%29/).

to ha diritto al risarcimento del danno derivante dalla prestazione di lavoro in violazione di disposizioni imperative.”<sup>135</sup>.

Del pari, l’art. 7, comma 13, del CCRL 25 luglio 2001 prevede che il rapporto di lavoro a tempo determinato non può mai trasformarsi in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Rafforza il divieto il comma 5-*quater* dell’art. 36 del d.lgs. n. 165/2001, il quale stabilisce che i contratti a termine posti in essere in violazione di legge sono nulli e determinano responsabilità erariale, responsabilità dirigenziale, nonché l’impossibilità di erogare al dirigente responsabile la retribuzione di risultato.

Anche l’art. 7, comma 13, del CCRL 25 luglio 2001 prevede che è nullo il contratto a termine ove l’applicazione del termine non risulti da atto scritto e ove sia stipulato al di fuori delle ipotesi previste dall’art. 7 medesimo – intese non solo quali quelle indicate al comma 1, ma anche quelle previste dalle leggi in materia di assunzioni temporanee (art. 7, commi 1 e 16, CCRL 25 luglio 2001).

Avuto riguardo alla sanzione della nullità dei contratti a termine stipulati in violazione di legge e all’espressa esclusione della trasformazione in rapporti a tempo indeterminato, ne consegue che in tali evenienze l’unica tutela del lavoratore a termine è rappresentata dal risarcimento del danno derivante dalla prestazione di lavoro in violazione di disposizioni imperative.

### **Collocamento in aspettativa.**

L’art. 10 della legge regionale 11 agosto 2011, n. 11, estende al personale a tempo indeterminato delle amministrazioni del Comparto unico il disposto dell’art. 1 della legge regionale 15 febbraio 2000, n. 1, riferita al personale regionale. Si tratta della previsione, in caso di assunzione a tempo determinato presso altra pubblica amministrazione o presso le persone giuridiche ivi indicate, del collocamento in aspettativa senza assegni, salvo motivato diniego dell’amministrazione in ordine alle proprie preminenti esigenze organizzative, non opponibile nei casi di conferimento di incarico dirigenziale: quest’ultima condizione, relativa al consenso dell’amministrazione di provenienza, è stata inserita dalla novella operata dalla legge regionale 6 agosto 2021, n. 13 (art. 9, comma 31).

Il riferimento normativo dell’istituto degli incarichi a contratto presso altre pubbliche amministrazioni è l’art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.

L’art. 110 in argomento riconosce agli enti locali la possibilità di ricoprire posti di responsabili dei servizi o degli uffici, di qualifiche dirigenziali o di alta specializzazione mediante contratti a tempo determinato, i quali non possono avere durata superiore al mandato elettivo del Sindaco.

In particolare, l’art. 110 del d.lgs. 267/2000, come novellato dal decreto legge 24 giugno 2014, n. 90, distingue e disciplina due diverse tipologie dei predetti incarichi a contratto:

- quelli nell’ambito della dotazione organica, in base a previsione statutaria, per la copertura dei posti di responsabili dei servizi o degli uffici, di qualifiche dirigenziali o di alta specializzazione (comma 1);
- quelli al di fuori della dotazione organica, disciplinati dal regolamento sull’ordinamento degli uffici e dei servizi, negli enti ove è prevista la dirigenza, nei quali gli incarichi a contratto pos-

---

<sup>135</sup> Si tratta di una disciplina speciale per il pubblico impiego derogatoria rispetto all’art. 19, comma 2, del d.lgs. 81/2015, in forza del quale il superamento del limite dei trentasei mesi determina la trasformazione del contratto a termine in contratto a tempo indeterminato dalla data del predetto superamento.

sono essere stipulati per i dirigenti e le alte specializzazioni e, negli enti senza dirigenza, nei quali – solo in assenza di professionalità analoghe presenti all'interno dell'ente – possono essere stipulati contratti a tempo determinato per dirigenti, alte specializzazioni o funzionari dell'area direttiva (comma 2).

## Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81.

*Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183. (estratto)*

### CAPO III

#### Lavoro a tempo determinato <sup>136</sup>

#### **Art. 19** <sup>137</sup>

##### *Apposizione del termine e durata massima*

**1.** Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a dodici mesi. Il contratto può avere una durata superiore, ma comunque non eccedente i ventiquattro mesi, solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:

- a)** esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori;
- b)** esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria;<sup>138</sup>

**b-bis)** specifiche esigenze previste dai contratti collettivi di cui all'articolo 51.<sup>139</sup>

**1.1.** Il termine di durata superiore a dodici mesi, ma comunque non eccedente ventiquattro mesi, di cui al comma 1 del presente articolo, può essere apposto ai contratti di lavoro subordinato qualora si verificano specifiche esigenze previste dai contratti collettivi di lavoro di cui all'articolo 51,

---

<sup>136</sup> Gli articoli di interesse sono riportati nella versione attualmente vigente.

Con note in calce ai singoli commi sono segnalate le modifiche introdotte dal decreto-legge 12 luglio 2018, n. 87, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2018, n. 96, e da successive disposizioni normative. Poiché le innovazioni apportate dal d.l. 87/2018 non si applicano alle pubbliche amministrazioni, stante l'espressa esclusione disposta dall'art. 1, comma 3, dello stesso decreto («Le disposizioni di cui al presente articolo, nonché quelle di cui agli articoli 2 e 3, non si applicano ai contratti stipulati dalle pubbliche amministrazioni [...] ai quali continuano ad applicarsi le disposizioni vigenti anteriormente alla data di entrata in vigore del presente decreto.»), nelle predette note viene riportato il testo della norma in vigore prima del suddetto intervento legislativo. Con riferimento alle modifiche successive a quelle apportate dal d.l. 87/2018, stante l'assenza di indicazioni specifiche del legislatore, andrà valutata l'applicabilità delle stesse, in quanto compatibili con la disciplina vigente per le pubbliche amministrazioni.

<sup>137</sup> Le modifiche introdotte dal d.l. 87/2018, convertito, con modificazioni, dalla l. 96/2018, non si applicano alle pubbliche amministrazioni, stante l'espressa esclusione disposta dall'art. 1, comma 3, dello stesso decreto. Pertanto, con nota in calce al singolo comma, viene riportato il testo della norma in vigore prima del suddetto intervento legislativo.

Con riferimento alle modifiche successive a quelle apportate dal d.l. 87/2018, stante l'assenza di indicazioni specifiche del legislatore, andrà valutata l'applicabilità delle stesse, in quanto compatibili con la disciplina vigente per le pubbliche amministrazioni.

<sup>138</sup> Comma così sostituito dall'art. 1, comma 1, lett. a), n. 1), del decreto-legge 12 luglio 2018, n. 87, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2018, n. 96.

Il testo in vigore prima della sostituzione operata dal d.l. 87/2018 è il seguente: «1. Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a trentasei mesi.».

<sup>139</sup> Lettera aggiunta dall'art. 41-bis, comma 1, lett. a), del decreto-legge 25 maggio 2021, n. 73, convertito, con modificazioni, dalla legge 23 luglio 2021, n. 106.

ai sensi della lettera b-bis) del medesimo comma 1, fino al 30 settembre 2022.<sup>140</sup>

**1-bis.** In caso di stipulazione di un contratto di durata superiore a dodici mesi in assenza delle condizioni di cui al comma 1, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di superamento del termine di dodici mesi.<sup>141</sup>

**2.** Fatte salve le diverse disposizioni dei contratti collettivi, e con l'eccezione delle attività stagionali di cui all'articolo 21, comma 2, la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare i ventiquattro mesi. Ai fini del computo di tale periodo si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato. Qualora il limite dei ventiquattro mesi sia superato, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento.<sup>142</sup>

**3.** Fermo quanto disposto al comma 2, un ulteriore contratto a tempo determinato fra gli stessi soggetti, della durata massima di dodici mesi, può essere stipulato presso la direzione territoriale del lavoro competente per territorio. In caso di mancato rispetto della descritta procedura, nonché di superamento del termine stabilito nel medesimo contratto, lo stesso si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data della stipulazione.

**4.** Con l'eccezione dei rapporti di lavoro di durata non superiore a dodici giorni, l'apposizione del termine al contratto è priva di effetto se non risulta da atto scritto, una copia del quale deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione. L'atto scritto contiene, in caso di rinnovo, la specificazione delle esigenze di cui al comma 1 in base alle quali è stipulato; in caso di proroga dello stesso rapporto tale indicazione è necessaria solo quando il termine complessivo eccede i dodici mesi.<sup>143</sup>

---

<sup>140</sup> Comma inserito dall'art. 41-bis, comma 1, lett. b), del d.l. 73/2021, convertito, con modificazioni, dalla l. 106/2021.

<sup>141</sup> Comma inserito dall'art. 1, comma 1, lett. a), n. 1-bis), del d.l. 87/2018, convertito, con modificazioni, dalla l. 96/2018.

<sup>142</sup> Comma così modificato dall'art. 1, comma 1, lett. a), n. 2), del d.l. 87/2018, convertito, con modificazioni, dalla l. 96/2018.

Il testo in vigore prima della modifica disposta dal d.l. 87/2018 è il seguente: «2. *Fatte salve le diverse disposizioni dei contratti collettivi, e con l'eccezione delle attività stagionali di cui all'articolo 21, comma 2, la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare i trentasei mesi. Ai fini del computo di tale periodo si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato. Qualora il limite dei trentasei mesi sia superato, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento.*».

<sup>143</sup> Comma così sostituito dall'art. 1, comma 1, lett. a), n. 3), del d.l. 87/2018, convertito, con modificazioni, dalla l. 96/2018.

Il testo in vigore prima della sostituzione operata dal d.l. 87/2018 è il seguente: «4. *Con l'eccezione dei rapporti di lavoro di durata non superiore a dodici giorni, l'apposizione del termine al contratto è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto, una copia del quale deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.*».



5. Il datore di lavoro informa i lavoratori a tempo determinato, nonché le rappresentanze sindacali aziendali ovvero la rappresentanza sindacale unitaria, circa i posti vacanti che si rendono disponibili nell'impresa, secondo le modalità definite dai contratti collettivi.

### **Art. 20**

#### *Divieti*

1. L'apposizione di un termine alla durata di un contratto di lavoro subordinato non è ammessa:
  - a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
  - b) presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi a norma degli articoli 4 e 24 della legge n. 223 del 1991, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti, per assumere lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, o abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;
  - c) presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a tempo determinato;
  - d) da parte di datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.
2. In caso di violazione dei divieti di cui al comma 1, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato.

### **Art. 21**<sup>144</sup>

#### *Proroghe e rinnovi*

**01.** Il contratto può essere rinnovato solo a fronte delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1. Il contratto può essere prorogato liberamente nei primi dodici mesi e, successivamente, solo in presenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1. In caso di violazione di quanto disposto dal primo e dal secondo periodo, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato. I contratti per attività stagionali, di cui al comma 2 del presente articolo, possono essere rinnovati o prorogati anche in assenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1.<sup>145</sup>

**1.** Il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a ventiquattro mesi, e, comunque, per un massimo di quattro volte nell'arco di ventiquattro mesi a prescindere dal numero dei contratti. Qualora il numero delle proroghe sia superiore, il contratto si trasforma in contratto a tem-

---

<sup>144</sup> Le modifiche introdotte dal d.l. 87/2018, convertito, con modificazioni, dalla l. 96/2018, non si applicano alle pubbliche amministrazioni, stante l'espressa esclusione disposta dall'art. 1, comma 3, dello stesso decreto. Pertanto, con nota in calce al singolo comma, viene riportato il testo della norma in vigore prima del suddetto intervento legislativo.

Con riferimento alle modifiche successive a quelle apportate dal d.l. 87/2018, stante l'assenza di indicazioni specifiche del legislatore, andrà valutata l'applicabilità delle stesse, in quanto compatibili con la disciplina vigente per le pubbliche amministrazioni.

<sup>145</sup> Comma premesso dall'art. 1, comma 1, lett. b), n. 1), del decreto-legge 12 luglio 2018, n. 87, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2018, n. 96.

po indeterminato dalla data di decorrenza della quinta proroga.<sup>146</sup>

**2.** Qualora il lavoratore sia riassunto a tempo determinato entro dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi, il secondo contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato. Le disposizioni di cui al presente comma non trovano applicazione nei confronti dei lavoratori impiegati nelle attività stagionali individuate con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali nonché nelle ipotesi individuate dai contratti collettivi. Fino all'adozione del decreto di cui al secondo periodo continuano a trovare applicazione le disposizioni del decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525.

(OMISSIS)

### **Art. 22**

#### *Continuazione del rapporto oltre la scadenza del termine*

**1.** Fermi i limiti di durata massima di cui all'articolo 19, se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al 20 per cento fino al decimo giorno successivo e al 40 per cento per ciascun giorno ulteriore.

**2.** Qualora il rapporto di lavoro continui oltre il trentesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi, ovvero oltre il cinquantesimo giorno negli altri casi, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.

### **Art. 23**

#### *Numero complessivo di contratti a tempo determinato*

**1.** Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. Per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato.

**2.** Sono esenti dal limite di cui al comma 1, nonché da eventuali limitazioni quantitative previste da contratti collettivi, i contratti a tempo determinato conclusi:

- a)** nella fase di avvio di nuove attività, per i periodi definiti dai contratti collettivi, anche in misura non uniforme con riferimento ad aree geografiche e comparti merceologici;
- b)** da imprese start-up innovative di cui all'articolo 25, commi 2 e 3, del decreto-legge n. 179 del

---

<sup>146</sup> Comma così modificato dall'art. 1, comma 1, lett. b), n. 2), del d.l. 87/2018, convertito, con modificazioni, dalla l. 96/2018.

Il testo in vigore prima della modifica disposta dal d.l. 87/2018 è il seguente: «1. Il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a trentasei mesi, e, comunque, per un massimo di cinque volte nell'arco di trentasei mesi a prescindere dal numero dei contratti. Qualora il numero delle proroghe sia superiore, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della sesta proroga.».

2012, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 221 del 2012, per il periodo di quattro anni dalla costituzione della società ovvero per il più limitato periodo previsto dal comma 3 del suddetto articolo 25 per le società già costituite;

- c) per lo svolgimento delle attività stagionali di cui all'articolo 21, comma 2;
- d) per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi o per la produzione di specifiche opere audiovisive;
- e) per sostituzione di lavoratori assenti;
- f) con lavoratori di età superiore a 50 anni.

3. Il limite percentuale di cui al comma 1 non si applica, inoltre, ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati per la realizzazione e il monitoraggio di iniziative di cooperazione allo sviluppo di cui alla legge 11 agosto 2014, n. 125, ovvero tra università private, incluse le filiazioni di università straniere, istituti pubblici di ricerca ovvero enti privati di ricerca e lavoratori chiamati a svolgere attività di insegnamento, di ricerca scientifica o tecnologica, di assistenza tecnica alla stessa o di coordinamento e direzione della stessa, tra istituti della cultura di appartenenza statale ovvero enti, pubblici e privati derivanti da trasformazione di precedenti enti pubblici, vigilati dal Ministero dei beni e delle attività culturali e del turismo, ad esclusione delle fondazioni di produzione musicale di cui al decreto legislativo 29 giugno 1996, n. 367, e lavoratori impiegati per soddisfare esigenze temporanee legate alla realizzazione di mostre, eventi e manifestazioni di interesse culturale. I contratti di lavoro a tempo determinato che hanno ad oggetto in via esclusiva lo svolgimento di attività di ricerca scientifica o di cooperazione allo sviluppo di cui alla legge 11 agosto 2014, n. 125, possono avere durata pari a quella del progetto di ricerca al quale si riferiscono.<sup>147</sup>

4. In caso di violazione del limite percentuale di cui al comma 1, restando esclusa la trasformazione dei contratti interessati in contratti a tempo indeterminato, per ciascun lavoratore si applica una sanzione amministrativa di importo pari:

- a) al 20 per cento della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a quindici giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale non è superiore a uno;
- b) al 50 per cento della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a quindici giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale è superiore a uno.

5. I contratti collettivi definiscono modalità e contenuti delle informazioni da rendere alle rappresentanze sindacali aziendali o alla rappresentanza sindacale unitaria dei lavoratori in merito all'utilizzo del lavoro a tempo determinato.

## **Art. 24**

### *Diritti di precedenza*

1. Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi, il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a tempo determinato presso la stessa azienda, ha prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate

---

<sup>147</sup> Comma così modificato dall'art. 27-bis, comma 2, del decreto-legge 30 dicembre 2019, n. 162, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 febbraio 2020, n. 8.

in esecuzione dei rapporti a termine.

**2.** Per le lavoratrici, il congedo di maternità di cui al Capo III del decreto legislativo n. 151 del 2001, e successive modificazioni, usufruito nell'esecuzione di un contratto a tempo determinato presso lo stesso datore di lavoro, concorre a determinare il periodo di attività lavorativa utile a conseguire il diritto di precedenza di cui al comma 1. Alle medesime lavoratrici è altresì riconosciuto, alle stesse condizioni di cui al comma 1, il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo determinato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei precedenti rapporti a termine.

**3.** Il lavoratore assunto a tempo determinato per lo svolgimento di attività stagionali ha diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni a tempo determinato da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali.

**4.** Il diritto di precedenza deve essere espressamente richiamato nell'atto scritto di cui all'articolo 19, comma 4, e può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti per iscritto la propria volontà in tal senso al datore di lavoro entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro nei casi di cui ai commi 1 e 2, ed entro tre mesi nel caso di cui al comma 3. Il diritto di precedenza si estingue una volta trascorso un anno dalla data di cessazione del rapporto.

#### **Art. 25**

##### *Principio di non discriminazione*

**1.** Al lavoratore a tempo determinato spetta il trattamento economico e normativo in atto nell'impresa per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato comparabili, intendendosi per tali quelli inquadrati nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dalla contrattazione collettiva, ed in proporzione al periodo lavorativo prestato, sempre che non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a tempo determinato.

**2.** Nel caso di inosservanza degli obblighi di cui al comma 1, il datore di lavoro è punito con la sanzione amministrativa da 25,82 euro a 154,94 euro. Se l'inosservanza si riferisce a più di cinque lavoratori, si applica la sanzione amministrativa da 154,94 euro a 1.032,91 euro.

#### **Art. 26**

##### *Formazione*

**1.** I contratti collettivi possono prevedere modalità e strumenti diretti ad agevolare l'accesso dei lavoratori a tempo determinato a opportunità di formazione adeguata, per aumentarne la qualificazione, promuoverne la carriera e migliorarne la mobilità occupazionale.

#### **Art. 27**

##### *Criteri di computo*

**1.** Salvo che sia diversamente disposto, ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il computo dei dipendenti del datore di lavoro, si tiene conto del numero medio mensile di lavoratori a tempo determinato, compresi i dirigenti, impiegati negli ultimi due anni, sulla base dell'effettiva durata dei loro rapporti di lavoro.

**Art. 28** <sup>148</sup>

*Decadenza e tutele*

1. L'impugnazione del contratto a tempo determinato deve avvenire, con le modalità previste dal primo comma dell'articolo 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604, entro centottanta giorni dalla cessazione del singolo contratto. Trova altresì applicazione il secondo comma del suddetto articolo 6.<sup>149</sup>
2. Nei casi di trasformazione del contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato, il giudice condanna il datore di lavoro al risarcimento del danno a favore del lavoratore stabilendo un'indennità onnicomprensiva nella misura compresa tra un minimo di 2,5 e un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, avuto riguardo ai criteri indicati nell'articolo 8 della legge n. 604 del 1966. La predetta indennità ristora per intero il pregiudizio subito dal lavoratore, comprese le conseguenze retributive e contributive relative al periodo compreso tra la scadenza del termine e la pronuncia con la quale il giudice ha ordinato la ricostituzione del rapporto di lavoro.
3. In presenza di contratti collettivi che prevedano l'assunzione, anche a tempo indeterminato, di lavoratori già occupati con contratto a termine nell'ambito di specifiche graduatorie, il limite massimo dell'indennità fissata dal comma 2 è ridotto alla metà.

**Art. 29** <sup>150</sup>

*Esclusioni e discipline specifiche*

1. Sono esclusi dal campo di applicazione del presente capo, in quanto già disciplinati da specifiche normative:
  - a) ferme restando le disposizioni di cui agli articoli 25 e 27, i rapporti instaurati ai sensi dell'articolo 8, comma 2, della legge n. 223 del 1991;
  - b) i rapporti di lavoro tra i datori di lavoro dell'agricoltura e gli operai a tempo determinato, così come definiti dall'articolo 12, comma 2, del decreto legislativo 11 agosto 1993, n. 375;

---

<sup>148</sup> Le modifiche introdotte dal d.l. 87/2018, convertito, con modificazioni, dalla l. 96/2018, non si applicano alle pubbliche amministrazioni, stante l'espressa esclusione disposta dall'art. 1, comma 3, dello stesso decreto. Pertanto, con nota in calce al singolo comma, viene riportato il testo della norma in vigore prima del suddetto intervento legislativo.

Con riferimento alle modifiche successive a quelle apportate dal d.l. 87/2018, stante l'assenza di indicazioni specifiche del legislatore, andrà valutata l'applicabilità delle stesse, in quanto compatibili con la disciplina vigente per le pubbliche amministrazioni.

<sup>149</sup> Comma così modificato dall'art. 1, comma 1, lett. c), del decreto-legge 12 luglio 2018, n. 87, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2018, n. 96.

Il testo in vigore prima della modifica disposta dal d.l. 87/2018 è il seguente: «1. *L'impugnazione del contratto a tempo determinato deve avvenire, con le modalità previste dal primo comma dell'articolo 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604, entro centoventi giorni dalla cessazione del singolo contratto. Trova altresì applicazione il secondo comma del suddetto articolo 6.*».

<sup>150</sup> Le modifiche introdotte dal d.l. 87/2018, convertito, con modificazioni, dalla l. 96/2018, non si applicano alle pubbliche amministrazioni, stante l'espressa esclusione disposta dall'art. 1, comma 3, dello stesso decreto. Pertanto, con nota in calce al singolo comma, viene riportato il testo della norma in vigore prima del suddetto intervento legislativo.

Con riferimento alle modifiche successive a quelle apportate dal d.l. 87/2018, stante l'assenza di indicazioni specifiche del legislatore, andrà valutata l'applicabilità delle stesse, in quanto compatibili con la disciplina vigente per le pubbliche amministrazioni.

- c) i richiami in servizio del personale volontario del Corpo nazionale dei vigili del fuoco.
2. Sono, altresì, esclusi dal campo di applicazione del presente capo:
- a) i contratti di lavoro a tempo determinato con i dirigenti, che non possono avere una durata superiore a cinque anni, salvo il diritto del dirigente di recedere a norma dell'articolo 2118 del codice civile una volta trascorso un triennio;
- b) i rapporti per l'esecuzione di speciali servizi di durata non superiore a tre giorni, nel settore del turismo e dei pubblici esercizi, nei casi individuati dai contratti collettivi, nonché quelli instaurati per la fornitura di lavoro portuale temporaneo di cui all'articolo 17 della legge 28 gennaio 1994, n. 84, fermo l'obbligo di comunicare l'instaurazione del rapporto di lavoro entro il giorno antecedente;<sup>151</sup>
- c) i contratti a tempo determinato stipulati con il personale docente ed ATA per il conferimento delle supplenze e con il personale sanitario, anche dirigente, del Servizio sanitario nazionale;
- d) i contratti a tempo determinato stipulati ai sensi della legge 30 dicembre 2010, n. 240.
3. Al personale artistico e tecnico delle fondazioni di produzione musicale di cui al decreto legislativo 29 giugno 1996, n. 367, non si applicano le disposizioni di cui all'articolo 19, commi da 1 a 3, e 21.
- 3-bis.** Fermo restando quanto previsto dall'articolo 23, in presenza di esigenze contingenti o temporanee determinate dalla eterogeneità delle produzioni artistiche che rendono necessario l'impiego anche di ulteriore personale artistico e tecnico ovvero, nel rispetto di quanto previsto nel contratto collettivo di categoria, dalla sostituzione di lavoratori temporaneamente assenti, le fondazioni lirico sinfoniche di cui all'articolo 1 del decreto legislativo 29 giugno 1996, n. 367 e di cui alla legge 11 novembre 2003, n. 310, i teatri di tradizione di cui all'articolo 28 della legge 14 agosto 1967, n. 800, e i soggetti finanziati dal Fondo unico per lo spettacolo che applicano il contratto collettivo nazionale di lavoro delle fondazioni lirico sinfoniche possono stipulare, con atto scritto a pena di nullità, uno o più contratti di lavoro a tempo determinato per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale, per una durata che non può superare complessivamente, a decorrere dal 1° luglio 2019, fatte salve le diverse disposizioni dei contratti collettivi, i trentasei mesi, anche non continuativi, anche all'esito di successive proroghe o rinnovi. A pena di nullità, il contratto reca l'indicazione espressa della condizione che, ai sensi del presente comma, consente l'assunzione a tempo determinato, la proroga o il rinnovo. Detto incumbente è assolto anche attraverso il puntuale riferimento alla realizzazione di uno o più spettacoli, di una o più produzioni artistiche cui sia destinato l'impiego del lavoratore assunto con contratto di lavoro a tempo determinato. Fatta salva l'obbligatorietà della forma scritta a pena di nullità, il presente comma non trova applicazione nei confronti dei lavoratori impiegati nelle attività stagionali individuate ai sensi dell'articolo 21, comma 2.<sup>152</sup>
- 3-ter.** La violazione di norme inderogabili riguardanti la costituzione, la durata, la proroga o i rin-

---

<sup>151</sup> Lettera così modificata dall'art. 2, comma 01, del decreto-legge 12 luglio 2018, n. 87, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2018, n. 96.

Il testo in vigore prima della modifica disposta dal d.l. 87/2018 è il seguente: «b) i rapporti per l'esecuzione di speciali servizi di durata non superiore a tre giorni, nel settore del turismo e dei pubblici esercizi, nei casi individuati dai contratti collettivi, fermo l'obbligo di comunicare l'instaurazione del rapporto di lavoro entro il giorno antecedente;».

<sup>152</sup> Comma inserito dall'art. 1, comma 1, del decreto-legge 28 giugno 2019, n. 59, convertito, con modificazioni, dalla legge 8 agosto 2019, n. 81.

novi di contratti di lavoro subordinato a tempo determinato di cui al comma 3-bis non ne comporta la conversione in contratti a tempo indeterminato. Il lavoratore interessato ha diritto al risarcimento del danno derivante dalla prestazione di lavoro in violazione di disposizioni imperative. Le fondazioni 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.<sup>153</sup>

4. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 36 del decreto legislativo n. 165 del 2001.

---

<sup>153</sup> Comma inserito dall'art. 1, comma 1, del d.l. 59/2019, convertito, con modificazioni, dalla l. 81/2019.

## **Legge regionale 11 agosto 2011, n. 11.**

*Assestamento del bilancio 2011 e del bilancio pluriennale per gli anni 2011-2013 ai sensi dell'articolo 34 della legge regionale 21/2007. (estratto)*

### **Art. 10**

*(Finalità 9 - sussidiarietà e devoluzione)*

(OMISSIS)

**11.** Il disposto di cui al comma 1 dell'articolo 1 (Collocamento in aspettativa di dipendenti regionali) della legge regionale 15 febbraio 2000, n. 1, e successive modifiche e integrazioni, si applica anche al personale, con contratto di lavoro a tempo indeterminato, delle altre amministrazioni del comparto unico del pubblico impiego regionale e locale di cui all'articolo 127<sup>154</sup> (Comparto unico del pubblico impiego della Regione e degli Enti locali) della legge regionale 9 novembre 1998, n. 13.<sup>155</sup>

(OMISSIS)

---

<sup>154</sup> Il cui comma 1 prevede che «In attuazione della legge costituzionale 23 settembre 1993, n. 2 e dell'articolo 1 della legge regionale 3/1998, e nell'ottica di una razionalizzazione degli apparati amministrativi e di un accrescimento dell'efficacia e dell'efficienza degli apparati medesimi, è istituito il comparto unico del pubblico impiego regionale e locale del Friuli - Venezia Giulia, di cui fanno parte i dipendenti del Consiglio regionale, dell'Amministrazione regionale, degli Enti regionali, delle Province, dei Comuni, delle Comunità montane e degli altri Enti locali.»

L'art. 15, commi 1 e 2, della legge regionale 29 dicembre 2011, n. 18, dispone che «1. In via di interpretazione autentica, tra gli enti locali di cui all'articolo 127, comma 1, della legge regionale 9 novembre 1998, n. 13 (Disposizioni in materia di ambiente, territorio, attività economiche e produttive, sanità e assistenza sociale, istruzione e cultura, pubblico impiego, patrimonio immobiliare pubblico, società finanziarie regionali, interventi a supporto dell'Iniziativa Centro Europea, trattamento dei dati personali e ricostruzione delle zone terremotate) sono ricompresi anche i consorzi istituiti ai sensi dell'articolo 6, comma 2, lettera b), della legge regionale 25 settembre 1996, n. 41 (Norme per l'integrazione dei servizi e degli interventi sociali e sanitari a favore delle persone handicappate ed attuazione della legge 5 febbraio 1992, n. 104 <<Legge quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale ed i diritti delle persone handicappate>>).

2. In via di interpretazione autentica dell'articolo 127, comma 1, della legge regionale 13/1998, tra gli enti regionali rientrano gli Enti Parco istituiti con la legge regionale 42/1996 e tra gli enti locali rientrano il Consorzio boschi carnicci riconosciuto ai sensi della legge regionale 36/1991 e i Consorzi di cui alla legge regionale 41/1996, articolo 6, comma 2, lettera b) senza ulteriori oneri a carico della Regione.  
[...].»

<sup>155</sup> Comma così modificato dall'art. 9, comma 30, della legge regionale 6 agosto 2021, n. 13.



## **Legge regionale 15 febbraio 2000, n. 1.**

*Disposizioni in materia di personale regionale e di organizzazione degli uffici regionali, di lavori pubblici, urbanistica, edilizia residenziale pubblica e risorse idriche, di previdenza, di finanza e di contabilità regionale, di diritto allo studio, di pari opportunità tra uomo e donna, di agricoltura, di commercio, di ricostruzione, di sanità, di disciplina delle nomine di competenza regionale in Enti ed Istituti pubblici e di riduzione del prezzo alla pompa delle benzine nel territorio regionale. (estratto)*

### **Art. 1**

*(Collocamento in aspettativa di dipendenti regionali)*

**1.** I dipendenti regionali con rapporto di lavoro a tempo indeterminato assunti con contratto a tempo determinato presso altra pubblica Amministrazione ovvero in società per azioni con partecipazione maggioritaria della Regione ovvero presso l'UPI, l'ANCI o l'UNCEM del Friuli Venezia Giulia o presso enti, fondazioni o associazioni non aventi scopo di lucro, operanti sul territorio regionale, sono collocati in aspettativa senza assegni salvo motivato diniego dell'amministrazione in ordine alle proprie preminenti esigenze organizzative, non opponibile nei casi di conferimento di incarico dirigenziale. Il periodo di aspettativa è utile ai fini dell'anzianità di servizio.<sup>156</sup>

**[1 bis. ABROGATO]**

---

<sup>156</sup> Comma così modificato dall'art. 9, comma 31, della legge regionale 6 agosto 2021, n. 13.

**Contratto collettivo regionale di lavoro relativo al personale non dirigente degli Enti Locali quadriennio giuridico 1998-2001, sottoscritto in data 25 luglio 2001.**

**Art. 7**

*Contratto a termine*

**1.** In applicazione e ad integrazione di quanto previsto dalla legge n. 230/1962 e successive modificazioni e dall'art. 23, comma 1, della legge n. 56/1997, gli enti possono stipulare contratti individuali per l'assunzione di personale a tempo determinato nei seguenti casi:

- a)** per la sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto, ivi compresi i casi di personale in distacco sindacale e quelli relativi ai congedi previsti dagli articoli 4 e 5 della legge n. 53/2000; nei casi in cui si tratti di forme di astensione dal lavoro programmate (con l'esclusione delle ipotesi di sciopero), l'assunzione a tempo determinato può essere anticipata fino a trenta giorni al fine di assicurare l'affiancamento del lavoratore che si deve assentare;
- b)** per la sostituzione di personale assente per gravidanza e puerperio, nelle ipotesi di astensione obbligatoria e facoltativa previste dagli articoli 4, 5, 7 della legge n. 1204/1971 e dagli articoli 6 e 7 della legge n. 903/1977, come modificati dall'art. 3 della legge n. 53/2000; in tali casi l'assunzione a tempo determinato può avvenire anche trenta giorni prima dell'inizio del periodo di astensione;
- c)** per soddisfare le esigenze organizzative dell'ente nei casi di trasformazione temporanea di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, per un periodo fino a sei mesi o comunque, con riferimento al personale educativo, fino alla chiusura dell'anno scolastico;
- d)** per lo svolgimento di attività stagionali, nell'ambito delle vigenti disposizioni;
- e)** per soddisfare particolari esigenze straordinarie, anche derivanti dall'assunzione di nuovi servizi o dall'introduzione di nuove tecnologie, non fronteggiabili con il personale in servizio, nel limite massimo di dodici mesi;
- f)** per attività connesse allo svolgimento di specifici progetti o programmi predisposti dagli enti, quando alle stesse non sia possibile far fronte con il personale in servizio, nel limite massimo di dodici mesi;
- g)** per la temporanea copertura di posti vacanti nelle diverse qualifiche per un periodo massimo di dodici mesi e purché siano avviate le procedure per la copertura dei posti stessi;
- h)** nei casi in cui sussistano altri particolari motivi di urgenza, previa informazione alle RSU e alle rappresentanze territoriali delle OO.SS. firmatarie del presente contratto, previa informazione alle RSU ed alle rappresentanze territoriali delle OO.SS. firmatarie del presente contratto.

Entro tre giorni lavorativi dal ricevimento dell'informazione ciascuno dei soggetti sindacali di cui sopra può richiedere un incontro. L'incontro si conclude entro i successivi cinque giorni lavorativi, al termine dei quali le parti riacquistano la propria autonomia determinativa e di azione.

**2.** Anche al fine di favorire standard di qualità nell'erogazione dei servizi, gli enti individuano i fabbisogni di personale da assumere ai sensi del presente articolo, previa informazione alla RSU e alle rappresentanze territoriali delle OO.SS. firmatarie del presente contratto.

Entro tre giorni lavorativi dal ricevimento dell'informazione ciascuno dei soggetti sindacali di cui sopra può richiedere un incontro. L'incontro si conclude entro i successivi cinque giorni lavorativi, al termine dei quali le parti riacquistano la propria autonomia determinativa e di azione.

- 3.** Gli enti disciplinano, con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, nel rispetto dei principi di cui all'art. 36 e 36 bis del D.Lgs. n. 29/1993 e dell'art. 2 comma 34 - 38 della L.R. 2/2000, le procedure selettive per l'assunzione di personale con contratto di lavoro a termine nelle ipotesi di cui al comma 1.
- 4.** Nei casi di cui alle lettere a) e b) del comma 1, l'ente può procedere ad assunzioni a termine anche per lo svolgimento delle mansioni di altro lavoratore, diverso da quello sostituito, assegnato a sua volta, anche attraverso il ricorso al conferimento di mansioni superiori ai sensi dell'art. 56 del D.Lgs. n. 29/1993, a quelle proprie del lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto.
- 5.** Nei casi di cui alle lettere a) e b) del comma 1, nel contratto individuale è specificato per iscritto la causa della sostituzione ed il nominativo del dipendente sostituito, intendendosi per tale non solo il dipendente assente con diritto alla conservazione del posto ma anche l'altro dipendente di fatto sostituito nella particolare ipotesi di cui al precedente comma 4.
- 6.** Il rapporto di lavoro si risolve automaticamente, senza diritto al preavviso, alla scadenza del termine indicato nel contratto individuale o, prima di tale data, comunque con il rientro in servizio del lavoratore sostituito.
- 7.** In tutti i casi in cui il C.C.N.L. del 6.7.1995 prevede la risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso, ad eccezione di quelli previsti dai commi 6 e 9 del presente articolo, per il rapporto di lavoro a tempo determinato il termine di preavviso è fissato in un giorno per ogni periodo di lavoro di 15 giorni contrattualmente stabilito e comunque non può superare i 30 giorni nelle ipotesi di durata dello stesso superiore all'anno.
- 8.** L'assunzione a tempo determinato può avvenire a tempo pieno ovvero, per i profili professionali per i quali è consentito, anche a tempo parziale.
- 9.** Il lavoratore assunto a tempo determinato, in relazione alla durata prevista del rapporto di lavoro, può essere sottoposto ad un periodo di prova, secondo la disciplina, dell'art. 14 - bis del C.C.N.L. del 6.7.1995, non superiore comunque a due settimane per i rapporti di durata fino a sei mesi e di quattro settimane per quelli di durata superiore. In deroga a quanto previsto dall'art. 14 - bis del C.C.N.L. del 6.7.1995, in qualunque momento del periodo di prova, ciascuna delle parti può recedere dal rapporto senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione di cui al successivo comma 10. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte e ove posto in essere dall'ente deve essere motivato.
- 10.** Al personale assunto a tempo determinato si applica il trattamento economico e normativo contrattualmente previsto per il personale assunto a tempo indeterminato, compatibilmente con la natura del contratto a termine, con le seguenti precisazioni:
  - a)** le ferie maturano in proporzione della durata del servizio prestato;
  - b)** in caso di assenza per malattia, fermi restando - in quanto compatibili - i criteri stabiliti dagli artt. 21 e 22 del C.C.N.L. 6/7/95, si applica l'art. 5 del D.Lgs. 12 settembre 1983, n. 463, convertito con modificazioni nella legge 11 novembre 1983 n. 638. I periodi per i quali spetta il trattamento economico intero e quelli per i quali spetta il trattamento ridotto sono stabiliti secondo i criteri di cui all'art. 21, comma 7, del C.C.N.L. del 6.7.1995, in misura proporzionalmente rapportata alla durata prevista del servizio, salvo che non si tratti di periodo di assenza inferiore a due mesi. Il trattamento economico non può comunque essere erogato oltre la cessazione del rapporto di lavoro. Il periodo di conservazione del posto è pari alla durata del contratto e non può in ogni caso superare il termine massimo fissato dal citato art. 21 del C.C.N.L. del 6.7.1995;

- c)** possono essere concessi permessi non retribuiti per motivate esigenze fino a un massimo di 15 giorni complessivi e permessi retribuiti solo in caso di matrimonio ai sensi dell'art. 19, comma 3, del C.C.N.L. del 6.7.1995;
- d)** in tutti i casi di assunzioni a tempo determinato per esigenze straordinarie ovvero qualora le stesse siano collegate ad eventi non programmabili e, in generale, quando per la brevità del rapporto a termine non sia possibile applicare il disposto dell'art. 14, comma 5, del C.C.N.L. stipulato in data 6.7.1995, il contratto è stipulato con riserva di acquisizione dei documenti prescritti dalla normativa vigente. Nel caso che il dipendente non li presenti nel termine prescritto o che non risulti in possesso dei requisiti previsti per l'assunzione il rapporto è risolto con effetto immediato, salva l'applicazione dell'art. 2126 c.c..
- e)** sono comunque fatte salve tutte le altre ipotesi di assenza dal lavoro stabilite da specifiche disposizioni di legge per i lavoratori dipendenti, compresa la legge n. 53/2000.
- 11.** Il contratto a termine è nullo e produce unicamente gli effetti di cui all'art. 2126 c.c. quando:
- a)** l'applicazione del termine non risulta da atto scritto;
- b)** sia stipulato al di fuori delle ipotesi previste nei commi precedenti.
- 12.** Il termine del contratto a tempo determinato può essere eccezionalmente prorogato, con il consenso del dipendente, non più di una volta e per un tempo non superiore alla durata del contratto iniziale, quando la proroga sia richiesta da esigenze contingibili ed imprevedibili e si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato. Il dipendente di qualsiasi qualifica, può essere riassunto a termine dopo un periodo superiore a dieci ovvero a venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata rispettivamente inferiore o superiore a sei mesi. Al di fuori di tali ipotesi, e quando si tratti di assunzioni successive a termine intese ad eludere disposizioni di legge o del presente contratto, la proroga o il rinnovo del contratto a termine sono nulli.
- 13.** Il rapporto di lavoro a tempo determinato non può mai trasformarsi in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, nemmeno nelle ipotesi di cui al secondo comma dell'art. 2 della L. 230/62, come modificato ed integrato dall'art. 12 della L. 196/97.
- 14.** Periodi di assunzione con contratto di lavoro a termine presso un ente, per un periodo di almeno 12 mesi, anche non continuativi, possono essere adeguatamente valutati nell'ambito delle selezioni pubbliche disposte dallo stesso ente per la copertura di posti vacanti di profilo e qualifica identici a quelli per i quali è stato sottoscritto il contratto a termine.
- 15.** Nel caso in cui la durata complessiva del contratto a termine superi i quattro mesi, fermi restando i limiti e le modalità di legge, il lavoratore dovrà essere informato di quanto previsto dall'art. 23, comma 4, della legge n. 56/1987 in materia di iscrizione nelle liste di collocamento e relativa graduatoria.
- 16.** Sono fatte salve altre situazioni previste dalla legge in materia di assunzioni temporanee.

## **Decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.**

*Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali. (estratto)*

### **Art. 110**

#### *Incarichi a contratto*

- 1.** Lo statuto può prevedere che la copertura dei posti di responsabili dei servizi o degli uffici, di qualifiche dirigenziali o di alta specializzazione, possa avvenire mediante contratto a tempo determinato. Per i posti di qualifica dirigenziale, il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi definisce la quota degli stessi attribuibile mediante contratti a tempo determinato, comunque in misura non superiore al 30 per cento dei posti istituiti nella dotazione organica della medesima qualifica e, comunque, per almeno una unità. Fermi restando i requisiti richiesti per la qualifica da ricoprire, gli incarichi a contratto di cui al presente comma sono conferiti previa selezione pubblica volta ad accertare, in capo ai soggetti interessati, il possesso di comprovata esperienza pluriennale e specifica professionalità nelle materie oggetto dell'incarico.
- 2.** Il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, negli enti in cui è prevista la dirigenza, stabilisce i limiti, i criteri e le modalità con cui possono essere stipulati, al di fuori della dotazione organica, contratti a tempo determinato per i dirigenti e le alte specializzazioni, fermi restando i requisiti richiesti per la qualifica da ricoprire. Tali contratti sono stipulati in misura complessivamente non superiore al 5 per cento del totale della dotazione organica della dirigenza e dell'area direttiva e comunque per almeno una unità. Negli altri enti, il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi stabilisce i limiti, i criteri e le modalità con cui possono essere stipulati, al di fuori della dotazione organica, solo in assenza di professionalità analoghe presenti all'interno dell'ente, contratti a tempo determinato di dirigenti, alte specializzazioni o funzionari dell'area direttiva, fermi restando i requisiti richiesti per la qualifica da ricoprire. Tali contratti sono stipulati in misura complessivamente non superiore al 5 per cento della dotazione organica dell'ente arrotondando il prodotto all'unità superiore, o ad una unità negli enti con una dotazione organica inferiore alle 20 unità.
- 3.** I contratti di cui ai precedenti commi non possono avere durata superiore al mandato elettivo del sindaco o del presidente della provincia in carica. Il trattamento economico, equivalente a quello previsto dai vigenti contratti collettivi nazionali e decentrati per il personale degli enti locali, può essere integrato, con provvedimento motivato della giunta, da una indennità ad personam, commisurata alla specifica qualificazione professionale e culturale, anche in considerazione della temporaneità del rapporto e delle condizioni di mercato relative alle specifiche competenze professionali. Il trattamento economico e l'eventuale indennità ad personam sono definiti in stretta correlazione con il bilancio dell'ente e non vanno imputati al costo contrattuale e del personale.
- 4.** Il contratto a tempo determinato è risolto di diritto nel caso in cui l'ente locale dichiari il dissesto o venga a trovarsi nelle situazioni strutturalmente deficitarie.
- 5.** Per il periodo di durata degli incarichi di cui ai commi 1 e 2 del presente articolo nonché dell'incarico di cui all'articolo 108, i dipendenti delle pubbliche amministrazioni sono collocati in aspettativa senza assegni, con riconoscimento dell'anzianità di servizio.
- 6.** Per obiettivi determinati e con convenzioni a termine, il regolamento può prevedere collaborazioni esterne ad alto contenuto di professionalità.



# **SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO**





Trattando dei contratti di somministrazione di lavoro<sup>157</sup> a tempo determinato, ai quali non è possibile ricorrere per l'esercizio di funzioni direttive e dirigenziali, l'art. 36, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, rinvia alle previsioni contenute negli artt. 30 e seguenti del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, fatta salva l'ulteriore disciplina eventualmente prevista dalla contrattazione collettiva nazionale.

Rispetto alle previsioni recate per il settore privato, per il comparto pubblico vengono dettate alcune regole particolari, quali l'inammissibilità del ricorso alla somministrazione di lavoro a tempo indeterminato<sup>158</sup> e l'inapplicabilità delle innovazioni apportate al d.lgs. 81/2015 dall'art. 2 del decreto-legge 12 luglio 2018, n. 87, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2018, n. 96.

Infatti, l'art. 1, comma 3, del d.l. 87/2018, convertito dalla l. 96/2018, stabilisce che le disposizioni di cui al medesimo articolo, nonché quelle di cui agli artt. 2 e 3, non si applicano ai contratti stipulati dalle pubbliche amministrazioni, i quali restano regolati dalle disposizioni vigenti antecedentemente alla data di entrata in vigore del decreto stesso.

L'art. 49<sup>159</sup> del CCNL per la categoria delle Agenzie di Somministrazione di lavoro, sottoscritto in data 15 ottobre 2019, ha quindi introdotto una specifica norma riguardante la pubblica amministrazione, prevedendo, in applicazione di quanto disposto dall'art. 1, comma 3, del d.l. 87/2018, che in caso di somministrazione di lavoro, qualora l'utilizzatore sia una pubblica amministrazione, si applicano le disposizioni vigenti anteriormente alla data di entrata in vigore del d.l. 87/2018, convertito dalla l. 96/2018<sup>160</sup> e che, conseguentemente, non operano le previsioni di cui all'art. 21<sup>161</sup> del medesimo CCNL. Nella pubblica amministrazione trovano, pertanto, applicazione

<sup>157</sup> La somministrazione di lavoro è un istituto complesso, che coinvolge tre soggetti: un'agenzia autorizzata (c.d. somministratore), iscritta in un apposito albo informatico tenuto presso l'Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro (ANPAL); un soggetto (c.d. utilizzatore), che si avvale dei servizi del somministratore per reperire personale; uno o più lavoratori (c.d. somministrati o in somministrazione), assunti dal somministratore e da questi inviati in missione presso l'utilizzatore.

In tale contesto vengono in essere due distinti rapporti contrattuali: il contratto di somministrazione di lavoro vero e proprio, che ha natura commerciale e coinvolge l'agenzia di somministrazione e l'utilizzatore, ed il contratto di lavoro subordinato, che coinvolge il lavoratore e l'agenzia di somministrazione.

<sup>158</sup> Come si evince, oltre che dalle previsioni dell'art. 36 del d.lgs. 165/2001 (che fanno riferimento solo al tempo determinato), dal disposto dell'art. 31, comma 4, del d.lgs. 81/2015 («Fermo quanto disposto dall'articolo 36 del decreto legislativo n. 165 del 2001, la disciplina della somministrazione a tempo indeterminato non trova applicazione nei confronti delle pubbliche amministrazioni.»).

<sup>159</sup> «Art. 49 (Ambito di applicazione alla Pubblica Amministrazione delle singole disposizioni)  
In applicazione di quanto disposto dall'art. 1, comma 3, del D.Lgs. n. 87/2018, convertito in L. n. 96/2018, in caso di somministrazione di lavoro, qualora l'utilizzatore sia una Pubblica Amministrazione, si applicano le disposizioni vigenti anteriormente alla data di entrata in vigore del Decreto n. 87/2018 convertito in L. n. 96/2018. Conseguentemente, non operano le previsioni di cui all'articolo 21 del presente CCNL. Pertanto, nella Pubblica Amministrazione, il termine posto inizialmente al singolo contratto di lavoro può essere prorogato fino ad un massimo di 6 volte nell'arco temporale di 36 mesi, così come previsto dal CCNL 2014 delle Agenzie di Somministrazione.».

<sup>160</sup> L'art. 34, comma 2, del d.lgs. 81/2015, nel testo vigente prima dell'entrata in vigore del d.l. 87/2018, dispone che «In caso di assunzione a tempo determinato il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore è soggetto alla disciplina di cui al capo III per quanto compatibile, con esclusione delle disposizioni di cui agli articoli 19, commi 1, 2 e 3, 21, 23 e 24. Il termine inizialmente posto al contratto di lavoro può in ogni caso essere prorogato, con il consenso del lavoratore e per atto scritto, nei casi e per la durata previsti dal contratto collettivo applicato dal somministratore.».

<sup>161</sup> Il quale prevede una durata massima dei contratti di lavoro somministrato a tempo determinato pari a 24 mesi.

le disposizioni dell'art. 47<sup>162</sup> del CCNL di categoria del 27 febbraio 2014, il cui comma 1 stabilisce, in particolare, che *«Il singolo contratto, comprensivo delle eventuali proroghe, non può avere una durata superiore a 36 mesi.»*

Poiché il contratto a tempo determinato tra l'agenzia di somministrazione ed il lavoratore non può avere una durata superiore a 36 mesi, la missione dello stesso lavoratore presso l'ente utilizzatore non può protrarsi oltre tale termine<sup>163</sup>.

Detto altrimenti, una volta raggiunto il limite massimo dei 36 mesi, il medesimo ente non può continuare ad utilizzare lo stesso lavoratore, dipendente dell'agenzia di somministrazione con la quale l'ente ha stipulato il contratto.

La somministrazione di lavoro a tempo determinato è utilizzata nei limiti quantitativi individuati dai contratti collettivi applicati dall'utilizzatore; è invece esente da detti limiti la somministrazione di determinate categorie di soggetti (art. 31, comma 2, del d.lgs. 81/2015).

I lavoratori in somministrazione sono informati dall'utilizzatore dei posti vacanti presso quest'ultimo, affinché possano aspirare, al pari dei dipendenti del medesimo utilizzatore, a ricoprire posti di lavoro a tempo indeterminato (art. 31, comma 3).

È vietato ricorrere al contratto di somministrazione di lavoro (art. 32, comma 1):

- per la sostituzione di lavoratori in sciopero;
- per assunzioni presso amministrazioni che, nei sei mesi precedenti, abbiano collocato in disponibilità il personale eccedente adibito alle medesime mansioni;
- per assunzioni da parte di amministrazioni che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

Il lavoratore somministrato non è, di regola, computato nell'organico dell'utilizzatore ai fini dell'applicazione di normative di legge o di contratto collettivo, tranne per quelle concernenti la tutela della salute e della sicurezza sul lavoro (art. 34, comma 3)<sup>164</sup>.

---

<sup>162</sup> «Art. 47 (Proroghe)

1. *La materia delle proroghe è di esclusiva competenza del presente Contratto Collettivo. Con riferimento al dettato previsto all'articolo 22, comma 2, secondo periodo, del D.Lgs 276/03, in caso di assunzione con contratto di lavoro a tempo determinato, il termine inizialmente posto al singolo contratto di lavoro può essere prorogato fino ad un massimo di 6 volte. Il singolo contratto, comprensivo delle eventuali proroghe, non può avere una durata superiore a 36 mesi. Il periodo temporale dei 36 mesi si intende comprensivo del periodo iniziale di missione, fermo restando che l'intero periodo si configura come un'unica missione.*

2. *Il periodo iniziale può essere prorogato con il consenso del lavoratore/trice e, ai soli fini probatori, deve essere formalizzato con atto scritto. Le proroghe sono da intendersi continuative, senza alcuna soluzione di continuità del rapporto di lavoro.*

3. *Resta inteso che, nei casi di somministrazione per la sostituzione di lavoratori assenti, il periodo iniziale della missione può essere prorogato fino alla permanenza delle ragioni che hanno causato le assenze.*

4. *L'informazione al lavoratore/trice della durata temporale della proroga va fornita, salvo motivi d'urgenza, con un anticipo di 5 giorni rispetto alla scadenza inizialmente prevista o successivamente prorogata, e comunque mai inferiore a 2 giorni.»*

<sup>163</sup> Non sussiste, invece, alcun limite normativo di durata con riferimento al contratto di somministrazione tra l'agenzia e l'ente utilizzatore.

<sup>164</sup> Nella somministrazione di lavoratori disabili per attività di durata pari o superiore a dodici mesi, invece, il lavoratore è computato nella quota di riserva di cui all'art. 3 della legge 12 marzo 1999, n. 68.

I lavoratori in somministrazione, a parità di mansioni svolte, hanno diritto a condizioni economiche e normative complessivamente non inferiori a quelle dei dipendenti dell'utilizzatore (art. 35, comma 1).

Qualora un ente locale intenda avvalersi dell'istituto del contratto di somministrazione, il lavoratore somministrato deve essere inquadrato nella categoria di riferimento, avuto riguardo allo svolgimento delle mansioni per le quali viene utilizzato e, quanto a trattamento economico tabellare, deve essergli attribuita la posizione economica base.

La struttura contrattuale della somministrazione, come disciplinata dal d.lgs. 81/2015, implica una particolare ripartizione dei poteri e degli obblighi datoriali:

- il potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori spetta all'utilizzatore (art. 30, comma 1);
- il potere disciplinare è riservato al somministratore, al quale l'utilizzatore comunica gli elementi che formano oggetto della contestazione disciplinare (art. 35, comma 6);
- in tema di rischi per la sicurezza e la salute, gli obblighi informativi e l'addestramento del lavoratore sono a carico del somministratore, salva diversa previsione contrattuale che ponga l'obbligo a carico dell'utilizzatore. L'utilizzatore osserva nei confronti dei lavoratori somministrati gli stessi obblighi di prevenzione e protezione cui è tenuto, per legge e per contratto collettivo, nei confronti dei propri dipendenti (art. 35, comma 4);
- la retribuzione viene versata direttamente dal somministratore e a questi rimborsata dall'utilizzatore, unitamente agli oneri previdenziali (art. 33, comma 2);
- l'utilizzatore è obbligato in solido con il somministratore a corrispondere i trattamenti retributivi e a versare i relativi contributi previdenziali, salvo diritto di rivalsa verso il somministratore (art. 35, comma 2);
- ricade sull'utilizzatore la responsabilità per danni arrecati a terzi dai lavoratori nello svolgimento della prestazione (art. 35, comma 7).

Si rileva, infine, che ai sensi dell'art. 20, comma 9, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, i lavoratori utilizzati mediante contratti di somministrazione di lavoro presso le pubbliche amministrazioni sono esclusi dalle "stabilizzazioni" previste dal medesimo art. 20 per i lavoratori con rapporto di lavoro a tempo determinato. Secondo la Corte costituzionale (sentenza 21 dicembre 2021, n. 250), tale esclusione non appare irragionevole, non comportando il contratto di somministrazione a tempo determinato l'instaurazione di un rapporto di lavoro diretto tra lavoratore somministrato ed ente utilizzatore.

## **Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81.**

*Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183. (estratto)*

### CAPO IV

#### Somministrazione di lavoro <sup>165</sup>

#### **Art. 30**

##### *Definizione*

**1.** Il contratto di somministrazione di lavoro è il contratto, a tempo indeterminato o determinato, con il quale un'agenzia di somministrazione autorizzata, ai sensi del decreto legislativo n. 276 del 2003, mette a disposizione di un utilizzatore uno o più lavoratori suoi dipendenti, i quali, per tutta la durata della missione, svolgono la propria attività nell'interesse e sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore.

#### **Art. 31** <sup>166</sup>

##### *Somministrazione di lavoro a tempo indeterminato e determinato*

**1.** Salvo diversa previsione dei contratti collettivi applicati dall'utilizzatore, il numero dei lavoratori somministrati con contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato non può eccedere il 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del predetto contratto, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipula del contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato. Possono essere somministrati a tempo indeterminato esclusivamente i lavoratori assunti dal somministratore a tempo indeterminato. Nel caso in cui il contratto di somministrazione tra l'agenzia di somministrazione e l'utilizzatore sia a tempo determinato l'utilizzatore può impiegare in missione, per periodi superiori a ventiquattro mesi anche non continuativi, il medesimo lavora-

---

<sup>165</sup> Gli articoli di interesse sono riportati nella versione attualmente vigente.

Con note in calce ai singoli commi sono segnalate le modifiche introdotte dal decreto-legge 12 luglio 2018, n. 87, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2018, n. 96, e da successive disposizioni normative. Poiché le innovazioni apportate dal d.l. 87/2018 non si applicano alle pubbliche amministrazioni, stante l'espressa esclusione disposta dall'art. 1, comma 3, dello stesso decreto («Le disposizioni di cui al presente articolo, nonché quelle di cui agli articoli 2 e 3, non si applicano ai contratti stipulati dalle pubbliche amministrazioni [...] ai quali continuano ad applicarsi le disposizioni vigenti anteriormente alla data di entrata in vigore del presente decreto.»), nelle predette note viene riportato il testo della norma in vigore prima del suddetto intervento legislativo. Con riferimento alle modifiche successive a quelle apportate dal d.l. 87/2018, stante l'assenza di indicazioni specifiche del legislatore, andrà valutata l'applicabilità delle stesse, in quanto compatibili con la disciplina vigente per le pubbliche amministrazioni.

<sup>166</sup> Le modifiche introdotte dal d.l. 87/2018, convertito, con modificazioni, dalla l. 96/2018, non si applicano alle pubbliche amministrazioni, stante l'espressa esclusione disposta dall'art. 1, comma 3, dello stesso decreto. Pertanto, con nota in calce al singolo comma, viene riportato il testo della norma in vigore prima del suddetto intervento legislativo.

Con riferimento alle modifiche successive a quelle apportate dal d.l. 87/2018, stante l'assenza di indicazioni specifiche del legislatore, andrà valutata l'applicabilità delle stesse, in quanto compatibili con la disciplina vigente per le pubbliche amministrazioni.

tore somministrato, per il quale l'agenzia di somministrazione abbia comunicato all'utilizzatore l'assunzione a tempo indeterminato, senza che ciò determini in capo all'utilizzatore stesso la costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con il lavoratore somministrato. La disposizione di cui al periodo precedente ha efficacia fino al 31 dicembre 2022.<sup>167</sup>

**2.** Salva diversa previsione dei contratti collettivi applicati dall'utilizzatore e fermo restando il limite disposto dall'articolo 23, il numero dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato ovvero con contratto di somministrazione a tempo determinato non può eccedere complessivamente il 30 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipulazione dei predetti contratti, con arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipulazione del contratto di somministrazione di lavoro. È in ogni caso esente da limiti quantitativi la somministrazione a tempo determinato di lavoratori di cui all'articolo 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223, di soggetti disoccupati che godono da almeno sei mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali e di lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati ai sensi dei numeri 4) e 99) dell'articolo 2 del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014, come individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.<sup>168</sup>

**3.** I lavoratori somministrati sono informati dall'utilizzatore dei posti vacanti presso quest'ultimo, anche mediante un avviso generale affisso all'interno dei locali dell'utilizzatore.

**4.** Fermo quanto disposto dall'articolo 36 del decreto legislativo n. 165 del 2001, la disciplina della somministrazione a tempo indeterminato non trova applicazione nei confronti delle pubbliche amministrazioni.

### **Art. 32**

#### *Divieti*

**1.** Il contratto di somministrazione di lavoro è vietato:

**a)** per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;

---

<sup>167</sup> Comma già modificato dall'art. 8, comma 1-bis, del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 ottobre 2020, n. 126, poi dall'art. 11, comma 15, del decreto-legge 21 ottobre 2021, n. 146, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 dicembre 2021, n. 215, e così ulteriormente modificato dall'art. 23-quater, comma 1, del decreto-legge 27 gennaio 2022, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 marzo 2022, n. 25.

<sup>168</sup> Comma così sostituito dall'art. 2, comma 02, del decreto-legge 12 luglio 2018, n. 87, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2018, n. 96.

Il testo in vigore prima della sostituzione operata dal d.l. 87/2018 è il seguente: «2. La somministrazione di lavoro a tempo determinato è utilizzata nei limiti quantitativi individuati dai contratti collettivi applicati dall'utilizzatore. È in ogni caso esente da limiti quantitativi la somministrazione a tempo determinato di lavoratori di cui all'articolo 8, comma 2, della legge n. 223 del 1991, di soggetti disoccupati che godono, da almeno sei mesi, di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali, e di lavoratori «svantaggiati» o «molto svantaggiati» ai sensi dei numeri 4) e 99) dell'articolo 2 del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014, come individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.».

In attuazione di quanto disposto dal presente comma, vedi il decreto ministeriale 17 ottobre 2017, recante "Individuazione dei lavoratori svantaggiati e molto svantaggiati, ai sensi dell'articolo 31, comma 2, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81".

- b)** presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge n. 223 del 1991, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti o abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;
- c)** presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro;
- d)** da parte di datori di lavoro che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

### **Art. 33**

#### *Forma del contratto di somministrazione*

- 1.** Il contratto di somministrazione di lavoro è stipulato in forma scritta e contiene i seguenti elementi:
  - a)** gli estremi dell'autorizzazione rilasciata al somministratore;
  - b)** il numero dei lavoratori da somministrare;
  - c)** l'indicazione di eventuali rischi per la salute e la sicurezza del lavoratore e le misure di prevenzione adottate;
  - d)** la data di inizio e la durata prevista della somministrazione di lavoro;
  - e)** le mansioni alle quali saranno adibiti i lavoratori e l'inquadramento dei medesimi;
  - f)** il luogo, l'orario di lavoro e il trattamento economico e normativo dei lavoratori.
- 2.** Con il contratto di somministrazione di lavoro l'utilizzatore assume l'obbligo di comunicare al somministratore il trattamento economico e normativo applicabile ai lavoratori suoi dipendenti che svolgono le medesime mansioni dei lavoratori da somministrare e a rimborsare al somministratore gli oneri retributivi e previdenziali da questo effettivamente sostenuti in favore dei lavoratori.
- 3.** Le informazioni di cui al comma 1, nonché la data di inizio e la durata prevedibile della missione, devono essere comunicate per iscritto al lavoratore da parte del somministratore all'atto della stipulazione del contratto di lavoro ovvero all'atto dell'invio in missione presso l'utilizzatore.

### **Art. 34**<sup>169</sup>

#### *Disciplina dei rapporti di lavoro*

- 1.** In caso di assunzione a tempo indeterminato il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore è soggetto alla disciplina prevista per il rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Nel contratto di lavoro è determinata l'indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote orarie, corri-

---

<sup>169</sup> Le modifiche introdotte dal d.l. 87/2018, convertito, con modificazioni, dalla l. 96/2018, non si applicano alle pubbliche amministrazioni, stante l'espressa esclusione disposta dall'art. 1, comma 3, dello stesso decreto. Pertanto, con nota in calce al singolo comma, viene riportato il testo della norma in vigore prima del suddetto intervento legislativo.

Con riferimento alle modifiche successive a quelle apportate dal d.l. 87/2018, stante l'assenza di indicazioni specifiche del legislatore, andrà valutata l'applicabilità delle stesse, in quanto compatibili con la disciplina vigente per le pubbliche amministrazioni.

sposta dal somministratore al lavoratore per i periodi nei quali egli rimane in attesa di essere inviato in missione, nella misura prevista dal contratto collettivo applicabile al somministratore e comunque non inferiore all'importo fissato con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali. L'indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo.

**2.** In caso di assunzione a tempo determinato il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore è soggetto alla disciplina di cui al capo III, con esclusione delle disposizioni di cui agli articoli 21, comma 2, 23 e 24. Il termine inizialmente posto al contratto di lavoro può in ogni caso essere prorogato, con il consenso del lavoratore e per atto scritto, nei casi e per la durata previsti dal contratto collettivo applicato dal somministratore.<sup>170</sup>

**3.** Il lavoratore somministrato non è computato nell'organico dell'utilizzatore ai fini dell'applicazione di normative di legge o di contratto collettivo, fatta eccezione per quelle relative alla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro. In caso di somministrazione di lavoratori disabili per missioni di durata non inferiore a dodici mesi, il lavoratore somministrato è computato nella quota di riserva di cui all'articolo 3 della legge 12 marzo 1999, n. 68.

**4.** Le disposizioni di cui all'articolo 4 e 24 della legge n. 223 del 1991 non trovano applicazione nel caso di cessazione della somministrazione di lavoro a tempo indeterminato, cui si applica l'articolo 3 della legge n. 604 del 1966.

### **Art. 35**

#### *Tutela del lavoratore, esercizio del potere disciplinare e regime della solidarietà*

**1.** Per tutta la durata della missione presso l'utilizzatore, i lavoratori del somministratore hanno diritto, a parità di mansioni svolte, a condizioni economiche e normative complessivamente non inferiori a quelle dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore.

**2.** L'utilizzatore è obbligato in solido con il somministratore a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi e a versare i relativi contributi previdenziali, salvo il diritto di rivalsa verso il somministratore.

**3.** I contratti collettivi applicati dall'utilizzatore stabiliscono modalità e criteri per la determinazione e corresponsione delle erogazioni economiche correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti o collegati all'andamento economico dell'impresa. I lavoratori somministrati hanno altresì diritto a fruire dei servizi sociali e assistenziali di cui godono i dipendenti dell'utilizzatore addetti alla stessa unità produttiva, esclusi quelli il cui godimento sia condizionato alla iscrizione ad associazioni o società cooperative o al conseguimento di una determinata anzianità di servizio.

**4.** Il somministratore informa i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive e li forma e addestra all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento

---

<sup>170</sup> Comma così modificato dall'art. 2, comma 1, del decreto-legge 12 luglio 2018, n. 87, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2018, n. 96.

Il testo in vigore prima della modifica disposta dal d.l. 87/2018 è il seguente: «2. In caso di assunzione a tempo determinato il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore è soggetto alla disciplina di cui al capo III per quanto compatibile, con esclusione delle disposizioni di cui agli articoli 19, commi 1, 2 e 3, 21, 23 e 24. Il termine inizialmente posto al contratto di lavoro può in ogni caso essere prorogato, con il consenso del lavoratore e per atto scritto, nei casi e per la durata previsti dal contratto collettivo applicato dal somministratore.».

dell'attività lavorativa per la quale essi vengono assunti, in conformità al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81. Il contratto di somministrazione può prevedere che tale obbligo sia adempiuto dall'utilizzatore. L'utilizzatore osserva nei confronti dei lavoratori somministrati gli obblighi di prevenzione e protezione cui è tenuto, per legge e contratto collettivo, nei confronti dei propri dipendenti.

**5.** Nel caso in cui adibisca il lavoratore a mansioni di livello superiore o inferiore a quelle dedotte in contratto, l'utilizzatore deve darne immediata comunicazione scritta al somministratore consegnandone copia al lavoratore medesimo. Ove non abbia adempiuto all'obbligo di informazione, l'utilizzatore risponde in via esclusiva per le differenze retributive spettanti al lavoratore occupato in mansioni superiori e per l'eventuale risarcimento del danno derivante dall'assegnazione a mansioni inferiori.

**6.** Ai fini dell'esercizio del potere disciplinare, che è riservato al somministratore, l'utilizzatore comunica al somministratore gli elementi che formeranno oggetto della contestazione ai sensi dell'articolo 7 della legge n. 300 del 1970.

**7.** L'utilizzatore risponde nei confronti dei terzi dei danni a essi arrecati dal lavoratore nello svolgimento delle sue mansioni.

**8.** È nulla ogni clausola diretta a limitare, anche indirettamente, la facoltà dell'utilizzatore di assumere il lavoratore al termine della sua missione, fatta salva l'ipotesi in cui al lavoratore sia corrisposta una adeguata indennità, secondo quanto stabilito dal contratto collettivo applicabile al somministratore.

### **Art. 36**

#### *Diritti sindacali e garanzie collettive*

**1.** Ai lavoratori delle agenzie di somministrazione si applicano i diritti sindacali previsti dalla legge n. 300 del 1970, e successive modificazioni.

**2.** Il lavoratore somministrato ha diritto a esercitare presso l'utilizzatore, per tutta la durata della missione, i diritti di libertà e di attività sindacale, nonché a partecipare alle assemblee del personale dipendente delle imprese utilizzatrici.

**3.** Ogni dodici mesi l'utilizzatore, anche per il tramite della associazione dei datori di lavoro alla quale aderisce o conferisce mandato, comunica alle rappresentanze sindacali aziendali ovvero alla rappresentanza sindacale unitaria o, in mancanza, agli organismi territoriali di categoria delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, il numero dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

### **Art. 37**

#### *Norme previdenziali*

**1.** Gli oneri contributivi, previdenziali, assicurativi ed assistenziali, previsti dalle vigenti disposizioni legislative, sono a carico del somministratore che, ai sensi e per gli effetti di cui all'articolo 49 della legge 9 marzo 1989, n. 88, è inquadrato nel settore terziario. L'indennità di disponibilità è assoggettata a contribuzione previdenziale per il suo effettivo ammontare, in deroga alla normativa in materia di minimale contributivo.

**2.** Il somministratore non è tenuto al versamento della aliquota contributiva di cui all'articolo 25, comma 4, della legge 21 dicembre 1978, n. 845.



**3.** Gli obblighi dell'assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali previsti dal decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, e successive modificazioni, sono determinati in relazione al tipo e al rischio delle lavorazioni svolte. I premi e i contributi sono determinati in relazione al tasso medio o medio ponderato, stabilito per l'attività svolta dall'impresa utilizzatrice, nella quale sono inquadrabili le lavorazioni svolte dai lavoratori somministrati, ovvero in base al tasso medio o medio ponderato della voce di tariffa corrispondente alla lavorazione effettivamente prestata dal lavoratore somministrato, ove presso l'impresa utilizzatrice la stessa non sia già assicurata.

(OMISSIS)

#### **Art. 40**

##### *Sanzioni*

- 1.** La violazione degli obblighi e dei divieti di cui agli articoli 33, comma 1, nonché, per il solo utilizzatore, di cui agli articoli 31 e 32 e, per il solo somministratore, di cui all'articolo 33, comma 3, sono punite con la sanzione amministrativa pecuniaria da euro 250 a euro 1.250.
- 2.** La violazione delle disposizioni di cui all'articolo 35, comma 1, e per il solo utilizzatore, di cui all'articolo 35, comma 3, secondo periodo, e 36, comma 3, sono punite con la sanzione amministrativa pecuniaria prevista dal comma 1.



**APPRENDISTATO**



Tra le forme di lavoro flessibile utilizzabili dalle pubbliche amministrazioni vi è il contratto di apprendistato, disciplinato dal decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81<sup>171</sup>.

Il Capo V (artt. 41-47) del d.lgs. 81/2015 ridisegna la disciplina dell'apprendistato, prima contenuta nel decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167<sup>172</sup>, che viene contestualmente abrogato.

Il contratto di apprendistato<sup>173</sup>, che è finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani, è un contratto di lavoro a tempo indeterminato (art. 41, comma 1).

La durata minima dell'apprendistato non può essere inferiore a sei mesi, fatta eccezione per le attività stagionali (art. 42, comma 2), mentre la durata massima varia in ragione della sua tipologia.

Al termine del periodo di apprendistato le parti possono recedere dal contratto, ai sensi dell'art. 2118<sup>174</sup> del codice civile, con preavviso decorrente dallo stesso termine<sup>175</sup>. Se nessuna delle parti recede il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato (art. 42, comma 4).

L'apprendistato si articola in tre differenti tipologie:

- a) apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore (cd. "apprendistato di primo livello")<sup>176</sup>;
- b) apprendistato professionalizzante (cd. "apprendistato di secondo livello")<sup>177</sup>;
- c) apprendistato di alta formazione e ricerca (cd. "apprendistato di terzo livello")<sup>178</sup>.

Il d.lgs. 81/2015 detta una disciplina comune alle suddette tipologie (artt. 42, 46 e 47) ed una regolamentazione specifica per ciascuna di esse (artt. 43, 44 e 45).

<sup>171</sup> "Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183".

<sup>172</sup> "Testo unico dell'apprendistato, a norma dell'articolo 1, comma 30, della legge 24 dicembre 2007, n. 247".

<sup>173</sup> Che è stipulato in forma scritta ai fini della prova e contiene, in forma sintetica, il piano formativo individuale definito anche sulla base di moduli e formulari.

<sup>174</sup> «Art. 2118 (Recesso dal contratto a tempo indeterminato)

*Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato, dando il preavviso nel termine e nei modi stabiliti [...] dagli usi o secondo equità.*

*In mancanza di preavviso, il recedente è tenuto verso l'altra parte a un'indennità equivalente all'importo della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso.*

*La stessa indennità è dovuta dal datore di lavoro nel caso di cessazione del rapporto per morte del prestatore di lavoro.».*

<sup>175</sup> Durante il periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato.

<sup>176</sup> Lo scopo di questa tipologia di apprendistato è quello di acquisire un titolo di studio tramite il rapporto di lavoro, assolvendo nel contempo l'obbligo formativo (obbligo di istruzione diverso dall'obbligo scolastico) attraverso lo strumento dell'alternanza tra attività lavorativa e percorsi di istruzione. Si tratta, pertanto, di un percorso alternativo alla formazione scolastica, ma integrativo dell'obbligo di istruzione.

<sup>177</sup> È l'apprendistato finalizzato al conseguimento di un mestiere o di una specifica qualificazione professionale ai fini contrattuali (quindi non di un titolo di studio), attraverso una formazione per l'acquisizione di competenze di base e trasversali e un apprendimento tecnico-professionale.

<sup>178</sup> È l'apprendistato che consente, mediante la semplice esperienza formativa acquisita sul luogo di lavoro e sulla base di un percorso condotto con gli istituti scolastici e gli atenei, il conseguimento di un titolo di studio universitario o post universitario (master universitario corrispondente ad una professionalità) e dell'alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, nonché per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche.

Va, in primo luogo, osservato che mentre l'art. 43, comma 2, del d.lgs. 81/2015, stabilisce che l'assunzione con contratto di apprendistato di primo livello può avvenire «*in tutti i settori di attività*», i successivi artt. 44, comma 1 e 45, comma 1, precisano che l'assunzione, rispettivamente con contratto di apprendistato professionalizzante e con contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca, è consentita «*in tutti i settori di attività, pubblici o privati*»: sembra, pertanto, che le pubbliche amministrazioni non possano stipulare contratti di apprendistato di primo livello<sup>179</sup>.

La predetta conclusione trova conferma nell'art. 47, comma 6, del d.lgs. 81/2015, che demanda ad un decreto del Presidente del Consiglio dei ministri il compito di definire la disciplina del reclutamento e dell'accesso, «*nonché l'applicazione del contratto di apprendistato per i settori di attività pubblici, di cui agli articoli 44 e 45*».

Poiché il suddetto decreto non è mai stato emanato, le pubbliche amministrazioni non hanno ancora potuto ricorrere ai contratti di apprendistato.

La situazione è destinata a mutare, posto che l'art. 2, comma 1, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, come modificato dalla legge di conversione 6 agosto 2021, n. 113, dispone che nell'attesa dell'attuazione della richiamata previsione normativa, sulla scorta di un apposito decreto interministeriale (da adottare previa intesa con la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano), le amministrazioni pubbliche possono attivare specifici progetti di formazione e lavoro per l'acquisizione, attraverso contratti di apprendistato, anche nelle more della disciplina dei rispettivi contratti collettivi nazionali di lavoro, di competenze di base e trasversali, nonché per l'orientamento professionale di diplomati e di studenti universitari.

A tal fine, la medesima disposizione istituisce un apposito fondo.

---

<sup>179</sup> Sebbene l'Istituto Nazionale Previdenza Sociale (INPS) abbia affermato che le assunzioni con tale tipologia di contratto "sono possibili in tutti i settori di attività, sia privati che pubblici" (cfr. circolari 14 novembre 2018, n. 108, par. 2.1. e 18 giugno 2021, n. 87, par. 2).

## **Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81.**

*Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183. (estratto)*

### CAPO V Apprendistato

#### **Art. 41** *Definizione*

- 1.** L'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani.
- 2.** Il contratto di apprendistato si articola nelle seguenti tipologie:
  - a)** apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore;
  - b)** apprendistato professionalizzante;
  - c)** apprendistato di alta formazione e ricerca.
- 3.** L'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e quello di alta formazione e ricerca integrano organicamente, in un sistema duale, formazione e lavoro, con riferimento ai titoli di istruzione e formazione e alle qualificazioni professionali contenuti nel Repertorio nazionale di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13, nell'ambito del Quadro europeo delle qualificazioni.

#### **Art. 42** *Disciplina generale*

- 1.** Il contratto di apprendistato è stipulato in forma scritta ai fini della prova. Il contratto di apprendistato contiene, in forma sintetica, il piano formativo individuale definito anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali di cui all'articolo 2, comma 1, lettera h), del decreto legislativo n. 276 del 2003. Nell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e nell'apprendistato di alta formazione e ricerca, il piano formativo individuale è predisposto dalla istituzione formativa con il coinvolgimento dell'impresa. Al piano formativo individuale, per la quota a carico dell'istituzione formativa, si provvede nell'ambito delle risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente.
- 2.** Il contratto di apprendistato ha una durata minima non inferiore a sei mesi, fatto salvo quanto previsto dagli articoli 43, comma 8, e 44, comma 5.
- 3.** Durante l'apprendistato trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente per il licenziamento illegittimo. Nel contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, costituisce giustificato motivo di licenziamento il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi come attestato dall'istituzione formativa.
- 4.** Al termine del periodo di apprendistato le parti possono recedere dal contratto, ai sensi dell'articolo 2118 del codice civile, con preavviso decorrente dal medesimo termine. Durante il periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato. Se

nessuna delle parti recede il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

**5.** Salvo quanto disposto dai commi da 1 a 4, la disciplina del contratto di apprendistato è rimessa ad accordi interconfederali ovvero ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, nel rispetto dei seguenti principi:

- a)** divieto di retribuzione a cottimo;
- b)** possibilità di inquadrare il lavoratore fino a due livelli inferiori rispetto a quello spettante in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro ai lavoratori addetti a mansioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al cui conseguimento è finalizzato il contratto, o, in alternativa, di stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale e proporzionata all'anzianità di servizio;
- c)** presenza di un tutore o referente aziendale;
- d)** possibilità di finanziare i percorsi formativi aziendali degli apprendisti per il tramite dei fondi paritetici interprofessionali di cui all'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388, e all'articolo 12 del decreto legislativo n. 276 del 2003, anche attraverso accordi con le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano;
- e)** possibilità del riconoscimento, sulla base dei risultati conseguiti nel percorso di formazione, esterna e interna alla impresa, della qualificazione professionale ai fini contrattuali e delle competenze acquisite ai fini del proseguimento degli studi nonché nei percorsi di istruzione degli adulti;
- f)** registrazione della formazione effettuata e della qualificazione professionale ai fini contrattuali eventualmente acquisita nel libretto formativo del cittadino di cui all'articolo 2, comma 1, lettera i), del decreto legislativo n. 276 del 2003;
- g)** possibilità di prolungare il periodo di apprendistato in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del lavoro, di durata superiore a trenta giorni;
- h)** possibilità di definire forme e modalità per la conferma in servizio, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, al termine del percorso formativo, al fine di ulteriori assunzioni in apprendistato.

**6.** Per gli apprendisti l'applicazione delle norme sulla previdenza e assistenza sociale obbligatoria si estende alle seguenti forme:

- a)** assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali;
- b)** assicurazione contro le malattie;
- c)** assicurazione contro l'invalidità e vecchiaia;
- d)** maternità;
- e)** assegno familiare;
- f)** assicurazione sociale per l'impiego, in relazione alla quale, in aggiunta a quanto previsto in relazione al regime contributivo per le assicurazioni di cui alle precedenti lettere, ai sensi della disciplina di cui all'articolo 1, comma 773, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, con effetto sui periodi contributivi maturati a decorrere dal 1° gennaio 2013 è dovuta dai datori di lavoro per gli apprendisti artigiani e non artigiani una contribuzione pari all'1,31 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali, con riferimento alla quale non operano le disposizioni di cui all'articolo 22, comma 1, della legge 12 novembre 2011, n. 183.



**7.** Il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere, direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione autorizzate, non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro. Tale rapporto non può superare il 100 per cento per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiore a dieci unità. È in ogni caso esclusa la possibilità di utilizzare apprendisti con contratto di somministrazione a tempo determinato. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre. Le disposizioni di cui al presente comma non si applicano alle imprese artigiane per le quali trovano applicazione le disposizioni di cui all'articolo 4 della legge 8 agosto 1985, n. 443.

**8.** Ferma restando la possibilità per i contratti collettivi nazionali di lavoro, stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, di individuare limiti diversi da quelli previsti dal presente comma, esclusivamente per i datori di lavoro che occupano almeno cinquanta dipendenti, l'assunzione di nuovi apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante è subordinata alla prosecuzione, a tempo indeterminato, del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 20 per cento degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro, restando esclusi dal computo i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, dimissioni o licenziamento per giusta causa. Qualora non sia rispettata la predetta percentuale, è in ogni caso consentita l'assunzione di un apprendista con contratto professionalizzante. Gli apprendisti assunti in violazione dei limiti di cui al presente comma sono considerati ordinari lavoratori subordinati a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto.

#### **Art. 43**

##### *Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore*

**1.** L'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e il certificato di specializzazione tecnica superiore è strutturato in modo da coniugare la formazione effettuata in azienda con l'istruzione e la formazione professionale svolta dalle istituzioni formative che operano nell'ambito dei sistemi regionali di istruzione e formazione sulla base dei livelli essenziali delle prestazioni di cui al decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226, e di quelli di cui all'articolo 46.

**2.** Possono essere assunti con il contratto di cui al comma 1, in tutti i settori di attività, i giovani che hanno compiuto i 15 anni di età e fino al compimento dei 25. La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può in ogni caso essere superiore a tre anni o a quattro anni nel caso di diploma professionale quadriennale.

**3.** Fermo restando quanto previsto dall'articolo 46, comma 1, la regolamentazione dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e il certificato di specializzazione tecnica superiore è rimessa alle regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano. In assenza di regolamentazione regionale l'attivazione dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e il certificato di specializzazione tecnica superiore è rimessa al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, che ne disciplina l'esercizio con propri decreti.

**4.** In relazione alle qualificazioni contenute nel Repertorio di cui all'articolo 41, comma 3, i datori di lavoro hanno la facoltà di prorogare fino ad un anno il contratto di apprendistato dei giovani qualificati e diplomati, che hanno concluso positivamente i percorsi di cui al comma 1, per il consolidamento e l'acquisizione di ulteriori competenze tecnico-professionali e specialistiche, utili anche

---

ai fini dell'acquisizione del certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo di cui all'articolo 15, comma 6, del decreto legislativo n. 226 del 2005. Il contratto di apprendistato può essere prorogato fino ad un anno anche nel caso in cui, al termine dei percorsi di cui al comma 1, l'apprendista non abbia conseguito la qualifica, il diploma, il certificato di specializzazione tecnica superiore o il diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo.

**5.** Possono essere, altresì, stipulati contratti di apprendistato, di durata non superiore a quattro anni, rivolti ai giovani iscritti a partire dal secondo anno dei percorsi di istruzione secondaria superiore, per l'acquisizione, oltre che del diploma di istruzione secondaria superiore, di ulteriori competenze tecnico-professionali rispetto a quelle già previste dai vigenti regolamenti scolastici, utili anche ai fini del conseguimento del certificato di specializzazione tecnica superiore. A tal fine, è abrogato il comma 2 dell'articolo 8-bis del decreto-legge 12 settembre 2013, n. 104, convertito, con modificazioni, dalla legge 8 novembre 2013, n. 128. Sono fatti salvi, fino alla loro conclusione, i programmi sperimentali per lo svolgimento di periodi di formazione in azienda già attivati. Possono essere, inoltre, stipulati contratti di apprendistato, di durata non superiore a due anni, per i giovani che frequentano il corso annuale integrativo che si conclude con l'esame di Stato, di cui all'articolo 6, comma 5, del decreto del Presidente della Repubblica 15 marzo 2010, n. 87.

**6.** Il datore di lavoro che intende stipulare il contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore sottoscrive un protocollo con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto, che stabilisce il contenuto e la durata degli obblighi formativi del datore di lavoro, secondo lo schema definito con il decreto di cui all'articolo 46, comma 1. Con il medesimo decreto sono definiti i criteri generali per la realizzazione dei percorsi di apprendistato, e, in particolare, i requisiti delle imprese nelle quali si svolge e il monte orario massimo del percorso scolastico che può essere svolto in apprendistato, nonché il numero di ore da effettuare in azienda, nel rispetto dell'autonomia delle istituzioni scolastiche e delle competenze delle regioni e delle province autonome. Nell'apprendistato che si svolge nell'ambito del sistema di istruzione e formazione professionale regionale, la formazione esterna all'azienda è impartita nell'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto e non può essere superiore al 60 per cento dell'orario ordinamentale per il secondo anno e al 50 per cento per il terzo e quarto anno, nonché per l'anno successivo finalizzato al conseguimento del certificato di specializzazione tecnica, in ogni caso nell'ambito delle risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili nel rispetto di quanto stabilito dalla legislazione vigente.

**7.** Per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10 per cento di quella che gli sarebbe dovuta. Sono fatte salve le diverse previsioni dei contratti collettivi.

**8.** Per le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano che abbiano definito un sistema di alternanza scuola-lavoro, i contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono prevedere specifiche modalità di utilizzo del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato, per lo svolgimento di attività stagionali.

**9.** Successivamente al conseguimento della qualifica o del diploma professionale ai sensi del decreto legislativo n. 226 del 2005, nonché del diploma di istruzione secondaria superiore, allo scopo di conseguire la qualificazione professionale ai fini contrattuali, è possibile la trasformazione del contratto in apprendistato professionalizzante. In tal caso, la durata massima complessiva dei

due periodi di apprendistato non può eccedere quella individuata dalla contrattazione collettiva di cui all'articolo 42, comma 5.

**Art. 44**

*Apprendistato professionalizzante*

- 1.** Possono essere assunti in tutti i settori di attività, pubblici o privati, con contratto di apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione professionale ai fini contrattuali, i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni. Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del decreto legislativo n. 226 del 2005, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età. La qualificazione professionale al cui conseguimento è finalizzato il contratto è determinata dalle parti del contratto sulla base dei profili o qualificazioni professionali previsti per il settore di riferimento dai sistemi di inquadramento del personale di cui ai contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.
- 2.** Gli accordi interconfederali e i contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale stabiliscono, in ragione del tipo di qualificazione professionale ai fini contrattuali da conseguire, la durata e le modalità di erogazione della formazione per l'acquisizione delle relative competenze tecnico-professionali e specialistiche, nonché la durata anche minima del periodo di apprendistato, che non può essere superiore a tre anni ovvero cinque per i profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano individuati dalla contrattazione collettiva di riferimento.
- 3.** La formazione di tipo professionalizzante, svolta sotto la responsabilità del datore di lavoro, è integrata, nei limiti delle risorse annualmente disponibili, dalla offerta formativa pubblica, interna o esterna alla azienda, finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte complessivo non superiore a centoventi ore per la durata del triennio e disciplinata dalle regioni e dalle province autonome di Trento e Bolzano, sentite le parti sociali e tenuto conto del titolo di studio e delle competenze dell'apprendista. La regione comunica al datore di lavoro, entro quarantacinque giorni dalla comunicazione dell'instaurazione del rapporto, effettuata ai sensi dell'articolo 9-bis del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, le modalità di svolgimento dell'offerta formativa pubblica, anche con riferimento alle sedi e al calendario delle attività previste, avvalendosi anche dei datori di lavoro e delle loro associazioni che si siano dichiarate disponibili, ai sensi delle linee guida adottate dalla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano in data 20 febbraio 2014.
- 4.** Le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano e le associazioni di categoria dei datori di lavoro possono definire, anche nell'ambito della bilateralità, le modalità per il riconoscimento della qualifica di maestro artigiano o di mestiere.
- 5.** Per i datori di lavoro che svolgono la propria attività in cicli stagionali, i contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono prevedere specifiche modalità di svolgimento del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato. La previsione di cui al primo periodo trova applicazione altresì nell'ambito delle attività in cicli stagionali che si svolgono nel settore del cinema e dell'audiovisivo.

**Art. 45**

*Apprendistato di alta formazione e di ricerca*

- 1.** Possono essere assunti in tutti i settori di attività, pubblici o privati, con contratto di apprendistato per il conseguimento di titoli di studio universitari e della alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, i diplomi relativi ai percorsi degli istituti tecnici superiori di cui all'articolo 7 del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 25 gennaio 2008, per attività di ricerca, nonché per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche, i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni in possesso di diploma di istruzione secondaria superiore o di un diploma professionale conseguito nei percorsi di istruzione e formazione professionale integrato da un certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo.
- 2.** Il datore di lavoro che intende stipulare un contratto di cui al comma 1 sottoscrive un protocollo con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto o con l'ente di ricerca, che stabilisce la durata e le modalità, anche temporali, della formazione a carico del datore di lavoro, secondo lo schema definito con il decreto di cui all'articolo 46, comma 1. Il suddetto protocollo stabilisce, altresì, il numero dei crediti formativi riconoscibili a ciascuno studente per la formazione a carico del datore di lavoro in ragione del numero di ore di formazione svolte in azienda, anche in deroga al limite di cui all'articolo 2, comma 147, del decreto-legge 3 ottobre 2006, n. 262, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 novembre 2006, n. 286. I principi e le modalità di attribuzione dei crediti formativi sono definiti con il decreto di cui all'articolo 46, comma 1. La formazione esterna all'azienda è svolta nell'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto e nei percorsi di istruzione tecnica superiore e non può, di norma, essere superiore al 60 per cento dell'orario ordinamentale.
- 3.** Per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10 per cento di quella che gli sarebbe dovuta. Sono fatte salve le diverse previsioni dei contratti collettivi.
- 4.** La regolamentazione e la durata del periodo di apprendistato per attività di ricerca o per percorsi di alta formazione è rimessa alle regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano, per i soli profili che attengono alla formazione, sentite le associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, le università, gli istituti tecnici superiori e le altre istituzioni formative o di ricerca comprese quelle in possesso di riconoscimento istituzionale di rilevanza nazionale o regionale e aventi come oggetto la promozione delle attività imprenditoriali, del lavoro, della formazione, della innovazione e del trasferimento tecnologico.
- 5.** In assenza delle regolamentazioni regionali di cui al comma 4, l'attivazione dei percorsi di apprendistato di alta formazione e ricerca è disciplinata dalle disposizioni del decreto di cui all'articolo 46, comma 1. Sono fatte salve fino alla regolamentazione regionale le convenzioni stipulate dai datori di lavoro o dalle loro associazioni con le università, gli istituti tecnici superiori e le altre istituzioni formative o di ricerca, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

**Art. 46**

*Standard professionali e formativi e certificazione delle competenze*

- 1.** Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca e del Ministro dell'economia e delle finanze, previa intesa in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province auto-

me di Trento e Bolzano, ai sensi dell'articolo 3 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sono definiti gli standard formativi dell'apprendistato, che costituiscono livelli essenziali delle prestazioni ai sensi dell'articolo 16 del decreto legislativo n. 226 del 2005.<sup>180</sup>

**2.** La registrazione nel libretto formativo del cittadino, ai sensi del decreto legislativo n. 13 del 2013, è di competenza: a) del datore di lavoro, nel contratto di apprendistato professionalizzante, per quanto riguarda la formazione effettuata per il conseguimento della qualificazione professionale ai fini contrattuali; b) dell'istituzione formativa o ente di ricerca di appartenenza dello studente, nel contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e nel contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca.

**3.** Allo scopo di armonizzare le diverse qualifiche e qualificazioni professionali acquisite in apprendistato e consentire una correlazione tra standard formativi e standard professionali è istituito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, il repertorio delle professioni predisposto sulla base dei sistemi di classificazione del personale previsti nei contratti collettivi di lavoro e in coerenza con quanto previsto nelle premesse dalla intesa tra Governo, regioni, province autonome e parti sociali del 17 febbraio 2010, da un apposito organismo tecnico di cui fanno parte il Ministero dell'istruzione, della università e della ricerca, le associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i rappresentanti della Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano.

**4.** Le competenze acquisite dall'apprendista sono certificate dall'istituzione formativa di provenienza dello studente secondo le disposizioni di cui al decreto legislativo n. 13 del 2013, e, in particolare, nel rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni ivi disciplinati.

#### **Art. 47**

##### *Disposizioni finali*

**1.** In caso di inadempimento nella erogazione della formazione a carico del datore di lavoro, di cui egli sia esclusivamente responsabile e che sia tale da impedire la realizzazione delle finalità di cui agli articoli 43, 44 e 45, il datore di lavoro è tenuto a versare la differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta con riferimento al livello di inquadramento contrattuale superiore che sarebbe stato raggiunto dal lavoratore al termine del periodo di apprendistato, maggiorata del 100 per cento, con esclusione di qualsiasi sanzione per omessa contribuzione. Nel caso in cui rilevi un inadempimento nella erogazione della formazione prevista nel piano formativo individuale, il personale ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali adotta un provvedimento di disposizione, ai sensi dell'articolo 14 del decreto legislativo n. 124 del 2004, assegnando un congruo termine al datore di lavoro per adempiere.

**2.** Per la violazione della disposizione di cui all'articolo 42, comma 1, nonché per la violazione delle previsioni contrattuali collettive attuative dei principi di cui all'articolo 42, comma 5, lettere a), b) e c), il datore di lavoro è punito con la sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 600 euro. In caso di recidiva la sanzione amministrativa pecuniaria è aumentata da 300 a 1500 euro. Alla contesta-

---

<sup>180</sup> In attuazione di quanto disposto dal presente comma vedi il decreto ministeriale 12 ottobre 2015, recante "Definizione degli standard formativi dell'apprendistato e criteri generali per la realizzazione dei percorsi di apprendistato, in attuazione dell'articolo 46, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81".

zione delle sanzioni amministrative di cui al presente comma provvedono gli organi di vigilanza che effettuano accertamenti in materia di lavoro e legislazione sociale nei modi e nelle forme di cui all'articolo 13 del decreto legislativo n. 124 del 2004. L'autorità competente a ricevere il rapporto ai sensi dell'articolo 17 della legge 24 novembre 1981, n. 689, è la direzione territoriale del lavoro.

**3.** Fatte salve le diverse previsioni di legge o di contratto collettivo, i lavoratori assunti con contratto di apprendistato sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti.

**4.** Ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale è possibile assumere in apprendistato professionalizzante, senza limiti di età, i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione. A decorrere dal 1° gennaio 2022, ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale, è possibile assumere in apprendistato professionalizzante, senza limiti di età, anche i lavoratori beneficiari del trattamento straordinario di integrazione salariale di cui all'articolo 22-ter del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148. Per essi trovano applicazione, in deroga alle previsioni di cui all'articolo 42, comma 4, le disposizioni in materia di licenziamenti individuali, nonché, per i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità, il regime contributivo agevolato di cui all'articolo 25, comma 9, della legge n. 223 del 1991, e l'incentivo di cui all'articolo 8, comma 4, della medesima legge.<sup>181</sup>

**5.** Per le regioni e le province autonome e i settori ove la disciplina di cui al presente capo non sia immediatamente operativa, trovano applicazione le regolazioni vigenti. In assenza della offerta formativa pubblica di cui all'articolo 44, comma 3, trovano immediata applicazione le regolazioni contrattuali vigenti.

**6.** La disciplina del reclutamento e dell'accesso, nonché l'applicazione del contratto di apprendistato per i settori di attività pubblici, di cui agli articoli 44 e 45, sono definite con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione e del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sentite le parti sociali e la Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo n. 281 del 1997.

**7.** I benefici contributivi in materia di previdenza e assistenza sociale sono mantenuti per un anno dalla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, con esclusione dei lavoratori assunti ai sensi del comma 4 del presente articolo.

**8.** I datori di lavoro che hanno sedi in più regioni o province autonome possono fare riferimento al percorso formativo della regione dove è ubicata la sede legale e possono altresì accentrare le comunicazioni di cui all'articolo 9-bis del decreto-legge n. 510 del 1996 nel servizio informatico dove è ubicata la sede legale.

**9.** Restano in ogni caso ferme le competenze delle regioni a statuto speciale e delle province autonome di Trento e di Bolzano ai sensi dello statuto speciale e delle relative norme di attuazione.

**10.** Con successivo decreto, ai sensi dell'articolo 1, comma 4, lettera a), della legge 10 dicembre 2014, n. 183, sono definiti gli incentivi per i datori di lavoro che assumono con l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e con l'apprendistato di alta formazione e ricerca.

---

<sup>181</sup> Comma così modificato dall'art. 1, comma 248, della legge 30 dicembre 2021, n. 234, a decorrere dal 1° gennaio 2022.

**Decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113.**

*Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia. (estratto)*

**Art. 2**

*Misure urgenti per esperienze di formazione e lavoro professionalizzanti per giovani nella pubblica amministrazione*

**1.** Nelle more dell'attuazione della previsione di cui all'articolo 47, comma 6, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, il Ministro dell'istruzione, il Ministro dell'università e della ricerca e il Ministro per le politiche giovanili, previa intesa con la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, ai sensi dell'articolo 3 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, le amministrazioni pubbliche possono attivare specifici progetti di formazione e lavoro per l'acquisizione, attraverso contratti di apprendistato anche nelle more della disciplina dei rispettivi contratti collettivi nazionali di lavoro, di competenze di base e trasversali, nonché per l'orientamento professionale di diplomati e di studenti universitari. A tal fine è istituito, a decorrere dall'anno 2021, un apposito fondo presso lo stato di previsione del Ministero dell'economia e delle finanze per il successivo trasferimento al bilancio autonomo della Presidenza del Consiglio dei Ministri, gestito dal Dipartimento della funzione pubblica, con una dotazione di euro 700.000 per l'anno 2021 e di euro 1.000.000 a decorrere dall'anno 2022 che costituisce limite di spesa.<sup>182</sup>

**2.** Agli oneri derivanti dal presente articolo, pari a euro 700.000 per l'anno 2021 e a euro 1.000.000 a decorrere dall'anno 2022 si provvede mediante corrispondente riduzione del Fondo per interventi strutturali di politica economica di cui all'articolo 10, comma 5, del decreto-legge 29 novembre 2004, n. 282 convertito, con modificazioni, dalla legge 27 dicembre 2004, n. 307.

**Art. 18-bis.<sup>183</sup>**

*Clausola di salvaguardia*

**1.** Le disposizioni del presente decreto si applicano nelle regioni a statuto speciale e nelle province autonome di Trento e di Bolzano compatibilmente con i rispettivi statuti e con le relative norme di attuazione.

---

<sup>182</sup> Comma così modificato dalla legge di conversione 6 agosto 2021, n. 113.

<sup>183</sup> Articolo inserito dalla legge di conversione 113/2021.





# **CONTRATTO DI FORMAZIONE E LAVORO**



Un'ulteriore tipologia contrattuale di lavoro flessibile della quale le pubbliche amministrazioni possono avvalersi è costituita dal contratto di formazione e lavoro, un particolare tipo di contratto che si caratterizza per essere necessariamente coordinato con uno specifico progetto formativo, presentato dal datore di lavoro ed approvato dalla Commissione regionale per il lavoro<sup>184</sup>.

Si tratta di un contratto a tempo determinato a causa mista (giacché associa alla prestazione lavorativa retribuita un obbligo di formazione per un numero minimo di ore), finalizzato all'ingresso guidato di giovani nel mondo del lavoro, attraverso un rapporto che dia loro anche gli strumenti per apprendere una determinata professionalità.

Come ha osservato la Corte di cassazione<sup>185</sup>, *"Il contratto di formazione e lavoro, pur costituendo una specie del genus contratto di lavoro a tempo determinato, è dotato di una propria autonomia funzionale in quanto caratterizzato – a differenza dell'ordinario contratto a termine – da una causa complessa comprensiva di una finalità di formazione per consentire al lavoratore l'acquisizione della professionalità necessaria per immettersi nel mondo del lavoro"*.

La disciplina normativa di riferimento è costituita dall'art. 3 del Contratto collettivo regionale di lavoro relativo al personale non dirigente degli Enti Locali – quadriennio giuridico 1998-2001, sottoscritto in data 25 luglio 2001 e dalle disposizioni legislative ivi richiamate (l'art. 3 del decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863 e l'art. 16 del decreto-legge 16 maggio 1994, n. 299, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1994, n. 451).

Occorre, peraltro, precisare che le suddette disposizioni legislative trovano applicazione compatibilmente con le norme che disciplinano il rapporto di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni. Di conseguenza:

- non si potrà procedere ad un'assunzione diretta e nominativa dei lavoratori, ma si dovrà effettuare una selezione dei candidati nel rispetto della normativa generale vigente in materia di reclutamento, utilizzando procedure semplificate<sup>186</sup>;
- i lavoratori dovranno risultare maggiorenni, non essendo consentito l'accesso al pubblico impiego a soggetti minori di età<sup>187</sup>;
- rimane fermo il requisito dei 32 anni massimi di età<sup>188</sup>, nonostante esso si ponga in contrasto

<sup>184</sup> L'art. 5, comma 2 bis, della legge regionale 9 agosto 2005, n. 18 dispone, infatti, che *«La Commissione regionale approva altresì i progetti relativi ai contratti di formazione e lavoro, con riferimento all'ambito residuale dell'istituto relativo alle pubbliche amministrazioni.»*

<sup>185</sup> Sez. lavoro, sentenza 4 aprile 2017, n. 8715.

<sup>186</sup> Cfr. art. 3, comma 3, del CCRL 25 luglio 2001. Vedi anche G. Amoroso – V. Di Cerbo – L. Fiorillo – A. Maresca, *Il lavoro pubblico*, Ed. Giuffrè Francis Lefebvre SpA, 2019.

<sup>187</sup> Al riguardo, una dottrina osserva che *"L'obbligo di rispettare le disposizioni in materia di reclutamento del personale comporta, infatti, implicitamente che i soggetti partecipanti alle procedure selettive pubbliche siano non solo destinatari passivamente di effetti giuridici, ma possano anche porre in essere in modo attivo situazioni giuridiche positive. La prima delle due attitudini descritte, la capacità giuridica, si acquista con la nascita; la capacità di agire, invece, si acquisisce solo con il compimento della maggiore età. Quest'ultima rappresenta, quindi, un requisito essenziale nell'instaurazione dei rapporti lavorativi alle dipendenze di amministrazioni pubbliche, indipendentemente dalla tipologia contrattuale per cui si effettua la selezione."* (Francesca Di Lascio, *Flessibilità e formazione: l'utilizzo dei contratti di formazione e lavoro nel settore pubblico* – [https://amministrazioneincammino.luiss.it/wp-content/uploads/2010/03/formazione\\_di.pdf](https://amministrazioneincammino.luiss.it/wp-content/uploads/2010/03/formazione_di.pdf)).

<sup>188</sup> Previsto dall'art. 16, comma 1, del d.l. 299/1994 convertito, con modificazioni, dalla l. 451/1994.

con l'art. 3, comma 6<sup>189</sup>, della legge 15 maggio 1997, n. 127, che ha abolito ogni limite di età massima per la partecipazione ai concorsi indetti dalle pubbliche amministrazioni, atteso che la *ratio* del contratto di formazione e lavoro è quella di favorire l'occupazione giovanile;

- l'inosservanza di disposizioni imperative concernenti l'assunzione e l'impiego di personale non può comunque originare la trasformazione del rapporto a tempo indeterminato.

Ai sensi dell'art. 3 del CCLR 25 luglio 2001, il contratto di formazione e lavoro si distingue in due tipologie, diverse per finalità, durata massima e monte ore di formazione da garantire al lavoratore:

- il contratto volto all'acquisizione di professionalità elevate, la cui durata massima è di 24 mesi, nel quale il datore di lavoro è tenuto ad erogare al lavoratore una formazione, che esclude ogni prestazione lavorativa, non inferiore a 130 ore;
- il contratto finalizzato ad agevolare l'inserimento del lavoratore attraverso un'esperienza che gli permetta di adeguare le capacità professionali al contesto lavorativo, di durata non superiore a 12 mesi, nel quale il lavoratore deve ricevere almeno 20 ore di formazione.

Ai lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro si applica la disciplina prevista per i lavoratori a tempo determinato, salve alcune eccezioni concernenti la durata del periodo di prova ed il diritto alla conservazione del posto di lavoro nei casi di malattia e di infortunio.

I lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti.

Il contratto di formazione e lavoro si risolve automaticamente alla scadenza prefissata e non può essere prorogato o rinnovato. Tuttavia, esso può essere trasformato in rapporto a tempo indeterminato prima della sua scadenza, con obbligo di utilizzazione del lavoratore in attività corrispondenti alla formazione conseguita<sup>190</sup>.

Il ricorso ai contratti di formazione e lavoro è, ad ogni modo, precluso agli enti che:

- abbiano proceduto a dichiarazioni di eccedenza o a collocamento in disponibilità di proprio personale nei dodici mesi precedenti la richiesta, tranne qualora l'assunzione avvenga per l'acquisizione di professionalità diverse da quelle dichiarate in eccedenza;
- non confermino almeno il 60% dei lavoratori il cui contratto sia scaduto nei 24 mesi precedenti, fatti salvi i casi di comprovata impossibilità, correlata ad eventi eccezionali e imprevedibili.

---

<sup>189</sup> «6. La partecipazione ai concorsi indetti da pubbliche amministrazioni non è soggetta a limiti di età, salvo deroghe dettate da regolamenti delle singole amministrazioni connesse alla natura del servizio o ad oggettive necessità dell'amministrazione.».

<sup>190</sup> Al riguardo, l'art. 3, comma 16, secondo periodo, del CCRL 25 luglio 2001 dispone che gli enti disciplinano il procedimento ed i criteri per l'accertamento selettivo dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alle posizioni di lavoro da ricoprire.

**Contratto collettivo regionale di lavoro relativo al personale non dirigente degli Enti Locali quadriennio giuridico 1998-2001, sottoscritto in data 25 luglio 2001.**

**Art. 3**

*Contratto di formazione e lavoro*

- 1.** Nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno di personale di cui all'art. 39, comma 2 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, gli enti possono stipulare contratti di formazione e lavoro nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 3 del decreto legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863 e all'art. 16 del decreto legge 16 maggio 1994, n. 299, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1994, n. 451.
- 2.** Non possono stipulare contratti di formazione e lavoro gli enti che abbiano proceduto a dichiarazioni di eccedenza o a collocamento in disponibilità di proprio personale nei dodici mesi precedenti la richiesta, salvo che l'assunzione avvenga per l'acquisizione di professionalità diverse da quelle dichiarate in eccedenza.
- 3.** Le selezioni dei candidati destinatari del contratto di formazione e lavoro avvengono nel rispetto della normativa vigente in tema di reclutamento negli Enti Locali, ivi comprese le disposizioni riferite a riserve, precedenza e preferenze, utilizzando procedure semplificate.
- 4.** Il contratto di formazione e lavoro può essere stipulato:
  - a)** per l'acquisizione di professionalità elevate;
  - b)** per agevolare l'inserimento professionale mediante un'esperienza lavorativa che consenta un adeguamento delle capacità professionali al contesto organizzativo e di servizio.
- 5.** Le esigenze organizzative che giustificano l'utilizzo di contratti di formazione e lavoro non possono contestualmente essere utilizzate per altre tipologie di assunzione a tempo determinato.
- 6.** Ai fini del comma 4, in relazione al vigente sistema di classificazione del personale, sono considerate elevate le professionalità inserite nelle qualifiche 7<sup>^</sup> e 8<sup>^</sup>. Il contratto di formazione e lavoro non può essere stipulato per l'acquisizione di professionalità ricomprese nelle qualifiche 2<sup>^</sup> e 3<sup>^</sup>.
- 7.** Ai lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro, ai sensi delle lettere a) e b) del comma 4, viene corrisposto il trattamento tabellare corrispondente alla qualifica ed al profilo di assunzione.
- 8.** Per i lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro ai sensi del comma 4, lett. a), nell'ambito del periodo stabilito di durata del rapporto, è previsto un periodo obbligatorio di formazione che esclude ogni prestazione lavorativa, non inferiore a 130 ore complessive; per i lavoratori assunti ai sensi dell'art. 4, lett. b) il suddetto periodo non può essere inferiore alle 20 ore ed è destinato alla formazione di base relativa alla disciplina del rapporto di lavoro, all'organizzazione del lavoro nonché alla prevenzione ambientale ed antinfortunistica. Per l'area della vigilanza le ore minime di formazione riguardano le materie attinenti alla specifica professionalità. Le eventuali ore aggiuntive devolute alla formazione rispetto a quelle previste dall'art. 16, comma 5, del D.Lgs. n. 299/1994, convertito, con modificazioni, dalla L. 451/1994, non sono retribuite.
- 9.** Il contratto di formazione e lavoro è stipulato in forma scritta, secondo i principi di cui all'art. 14 del C.C.N.L. del 6.7.1995, e deve contenere l'indicazione delle caratteristiche, della durata e della tipologia dello stesso. In particolare la durata è fissata in misura non superiore a 24 mesi, nel caso

previsto dal comma 4, lett. a) e in misura non superiore a 12 mesi, nel caso previsto dal comma 4, lett. b). Copia del contratto di formazione e lavoro deve essere consegnata al lavoratore.

**10.** Il trattamento economico spettante ai lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro è costituito dal trattamento tabellare iniziale, dall'indennità integrativa speciale, dalla tredicesima mensilità, dagli altri compensi o indennità connessi alle specifiche caratteristiche della effettiva prestazione lavorativa, se ed in quanto dovute.

**11.** La disciplina normativa è quella prevista per i lavoratori a tempo determinato, con le seguenti eccezioni:

– la durata del periodo di prova è pari ad un mese di prestazione effettive per i contratti stipulati ai sensi del comma 4, lett. b); lo stesso periodo è elevato a due mesi per i contratti previsti dal comma 4, lett. a);

– nelle ipotesi di malattia o di infortunio, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo pari alla metà del contratto di formazione di cui è titolare.

**12.** Nella predisposizione dei progetti di formazione e lavoro devono essere rispettati i principi di non discriminazione diretta ed indiretta di cui alla legge 10 aprile 1991, n. 125.

**13.** Il contratto di formazione lavoro si risolve automaticamente alla scadenza prefissata e non può essere prorogato o rinnovato. Ai soli fini del completamento della formazione prevista, in presenza dei seguenti eventi oggettivamente impeditivi della formazione il contratto può essere prorogato per un periodo corrispondente a quello di durata della sospensione stessa:

- malattia
- gravidanza e puerperio, astensione facoltativa post-partum
- servizio militare di leva e richiamo alle armi
- infortunio sul lavoro.

**14.** Prima della scadenza del termine stabilito nel comma 9 il contratto di formazione e lavoro può essere risolto esclusivamente per giusta causa.

**15.** Al termine del rapporto l'amministrazione è tenuta ad attestare l'attività svolta ed i risultati formativi conseguiti dal lavoratore. Copia dell'attestato è rilasciata al lavoratore.

**16.** Il rapporto di formazione e lavoro può essere trasformato in contratto di lavoro a tempo indeterminato ai sensi dell'art. 3, comma 11, del decreto legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863. Gli enti disciplinano il procedimento ed i criteri per l'accertamento selettivo dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alle posizioni di lavoro da ricoprire, assicurando la partecipazione alle selezioni anche ai lavoratori di cui al comma 13.

**17.** Nel caso in cui il rapporto di formazione e lavoro si trasformi in rapporto a tempo indeterminato, il periodo di formazione e lavoro viene computato a tutti gli effetti nell'anzianità di servizio.

**18.** Non è consentita la stipula di contratti di formazione lavoro da parte degli enti che non confermano almeno il 60% dei lavoratori il cui contratto sia scaduto nei 24 mesi precedenti, fatti salvi i casi di comprovata impossibilità correlata ad eventi eccezionali e non prevedibili.

**Decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863.**

*Misure urgenti a sostegno e ad incremento dei livelli occupazionali. (estratto)*

**Art. 3.**

**1.** I lavoratori di età compresa fra i quindici ed i ventinove anni possono essere assunti nominativamente, in attuazione dei progetti di cui al comma 3, con contratto di formazione e lavoro non superiore a ventiquattro mesi e non rinnovabile, dagli enti pubblici economici e dalle imprese e loro consorzi che al momento della richiesta non abbiano sospensioni dal lavoro in atto ai sensi dell'articolo 2 della legge 12 agosto 1977, n. 675, ovvero non abbiano proceduto a riduzione di personale nei dodici mesi precedenti la richiesta stessa, salvo che l'assunzione non avvenga per l'acquisizione di professionalità diverse da quelle dei lavoratori interessati alle predette sospensioni e riduzioni di personale.

**1-bis.** Nelle aree indicate dall'articolo 1 del testo unico delle leggi sugli interventi per il Mezzogiorno approvato con decreto del Presidente della Repubblica 6 marzo 1978, n. 218, nonché in quelle svantaggiate del Centro-Nord previste dalla legge 29 dicembre 1990, n. 407, l'assunzione con contratti di formazione e lavoro è ammessa sino all'età di 32 anni.

**2.** Fra i lavoratori assunti a norma del comma precedente, una quota fino al cinque per cento deve essere riservata ai cittadini emigrati rimpatriati, ove in possesso dei requisiti necessari. In caso di carenza di predetto personale dichiarata dall'ufficio di collocamento si procede ai sensi del comma 1.

**3.** I tempi e le modalità di svolgimento dell'attività di formazione e lavoro sono stabiliti mediante progetti predisposti dagli enti pubblici economici e dalle imprese ed approvati dalla commissione regionale per l'impiego. Nel caso in cui la delibera della commissione regionale per l'impiego non sia intervenuta nel termine di trenta giorni dalla loro presentazione, provvede il direttore dell'ufficio regionale del lavoro e della massima occupazione. La commissione regionale per l'impiego, nell'ambito delle direttive generali fissate dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sentita la commissione centrale per l'impiego, delibera, in coerenza con le finalità formative ed occupazionali e con le caratteristiche dei diversi settori produttivi, in ordine ai criteri di approvazione dei progetti ed agli eventuali specifici requisiti che gli stessi devono avere, tra i quali può essere previsto il rapporto tra organico aziendale e numero dei lavoratori con contratti di formazione e lavoro. Nel caso in cui i progetti interessino più ambiti regionali i medesimi progetti sono sottoposti all'approvazione del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, il quale, entro trenta giorni, delibera sentito il parere della commissione centrale per l'impiego. Non sono soggetti all'approvazione i progetti conformi alle regolamentazioni del contratto di formazione e lavoro concordate tra le organizzazioni sindacali nazionali dei datori di lavoro e dei lavoratori aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative, recepite dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale sentita la commissione centrale per l'impiego.

**4.** I progetti di cui al comma 3, che prevedono la richiesta di finanziamento alle regioni, devono essere predisposti in conformità ai regolamenti comunitari. Essi possono essere finanziati dal fondo di rotazione di cui all'articolo 25 della legge 21 dicembre 1978, n. 845, secondo le modalità di cui all'articolo 27 della stessa legge. A tal fine le regioni ogni anno determinano la quota del limite massimo di spesa, di cui al secondo comma dell'articolo 24 della legge predetta, da destinare al finanziamento dei progetti. Hanno precedenza nell'accesso ai finanziamenti i progetti predisposti d'intesa con i sindacati di cui al comma 3 del presente articolo.

**5.** Ai contratti di formazione e lavoro si applicano le disposizioni legislative che disciplinano i rapporti di lavoro subordinato in quanto non siano derogate dal presente decreto. Il periodo di formazione e lavoro è computato nell'anzianità di servizio in caso di trasformazione del rapporto di formazione e lavoro in rapporto a tempo indeterminato, effettuata durante ovvero al termine dell'esecuzione del contratto di formazione e lavoro.

**6.** Per i lavoratori assunti con il contratto di formazione e lavoro la quota di contribuzione a carico del datore di lavoro è dovuta in misura fissa corrispondente a quella prevista per gli apprendisti dalla legge 19 gennaio 1955, n. 25, e successive modificazioni, ferma restando la contribuzione a carico del lavoratore nelle misure previste per la generalità dei lavoratori.<sup>191</sup>

**7.** Al termine del rapporto il datore di lavoro è tenuto ad attestare l'attività svolta ed i risultati formativi conseguiti dal lavoratore, dandone comunicazione all'ufficio di collocamento territorialmente competente.

**8.** La commissione regionale per l'impiego può effettuare controlli, per il tramite dell'ispettorato del lavoro, sull'attuazione dei progetti di formazione e lavoro.<sup>192</sup>

**9.** In caso di inosservanza da parte del datore di lavoro degli obblighi del contratto di formazione e lavoro, il contratto stesso si considera a tempo indeterminato fin dalla data dell'instaurazione del relativo rapporto.

**10.** I lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti.

**11.** Il rapporto di formazione e lavoro nel corso del suo svolgimento può essere convertito in rapporto a tempo indeterminato, ferma restando l'utilizzazione del lavoratore in attività corrispondenti alla formazione conseguita. In questo caso continuano a trovare applicazione i commi 6 e 10 fino alla scadenza del termine originariamente previsto dal contratto di formazione e lavoro.

**12.** I lavoratori che abbiano svolto attività di formazione e lavoro entro dodici mesi dalla cessazione del rapporto possono essere assunti a tempo indeterminato, dal medesimo o da altro datore di lavoro, con richiesta nominativa per l'espletamento di attività corrispondenti alla formazione conseguita. Qualora il lavoratore sia assunto, entro i limiti di tempo fissati dal presente comma dal medesimo datore di lavoro, il periodo di formazione è computato nell'anzianità di servizio. La commissione regionale per l'impiego, tenendo conto delle particolari condizioni di mercato nonché delle caratteristiche della formazione conseguita, può elevare il predetto limite fino ad un massimo di trentasei mesi.

**[13. ABROGATO]**

**14.** Ferme restando le norme relative al praticantato, possono effettuare assunzioni con il contratto di cui al comma 1 anche i datori di lavoro iscritti agli albi professionali quando il progetto di formazione venga predisposto dagli ordini e collegi professionali ed autorizzato in conformità a quanto previsto dal comma 3. Trovano altresì applicazione i commi 4 e 6.

---

<sup>191</sup> L'art. 68, comma 5, della legge 23 dicembre 2000, n. 388, ha disposto che «L'articolo 3, comma 6, del decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863, e successive modificazioni, si interpreta nel senso che ai contratti di formazione e lavoro non si applicano le disposizioni in materia di fiscalizzazione degli oneri sociali.»

<sup>192</sup> La Corte costituzionale, con sentenza 21 maggio 1987, n. 190, ha dichiarato l'illegittimità del comma, nella parte in cui non prevede che le competenti strutture regionali possano accertare il livello di formazione acquisito dai lavoratori.



**15.** Ferme restando le altre disposizioni in materia di contratto di formazione e lavoro, quando i progetti formativi di cui al comma 3 sono relativi ad attività direttamente collegate alla ricerca scientifica e tecnologica, essi sono approvati dal Ministro per il coordinamento delle iniziative per la ricerca scientifica e tecnologica, d'intesa con il Ministro del lavoro e della previdenza sociale. I predetti progetti formativi possono prevedere una durata del contratto di formazione e lavoro superiore a ventiquattro mesi.

**16.** Il Ministro per il coordinamento delle iniziative per la ricerca scientifica e tecnologica, ai fini della formazione professionale prevista dai progetti di cui al comma precedente, utilizza, attivandoli e coordinandoli, gli strumenti e i relativi mezzi finanziari previsti nel campo della ricerca finalizzata, applicata e di sviluppo tecnologico, secondo linee programmatiche approvate dal CIPE.

**17.** Nel caso in cui per lo svolgimento di determinate attività sia richiesto il possesso di apposito titolo di studio, questo costituisce requisito per la stipulazione del contratto di formazione e lavoro finalizzato allo svolgimento delle predette attività.

**18.** I lavoratori iscritti negli elenchi di cui all'articolo 19 della legge 2 aprile 1968, n. 482, assunti con contratto di formazione e lavoro, sono considerati ai fini delle percentuali d'obbligo di cui all'articolo 11 della stessa legge.

**Decreto-legge 16 maggio 1994, n. 299, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1994, n. 451.**

*Disposizioni urgenti in materia di occupazione e di fiscalizzazione degli oneri sociali. (estratto)*

**Art. 16**

*Norme in materia di contratti di formazione e lavoro*

- 1.** Possono essere assunti con contratto di formazione e lavoro i soggetti di età compresa tra sedici e trentadue anni. Oltre ai datori di lavoro di cui all'art. 3, comma 1, del decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863, possono stipulare contratti di formazione e lavoro anche gruppi di imprese, associazioni professionali, socio-culturali, sportive, fondazioni, enti pubblici di ricerca nonché datori di lavoro iscritti agli albi professionali quando il progetto di formazione venga predisposto dagli ordini e collegi professionali ed autorizzato in conformità a quanto previsto al comma 7.
- 2.** Il contratto di formazione e lavoro è definito secondo le seguenti tipologie:
  - a)** contratto di formazione e lavoro mirato alla: 1) acquisizione di professionalità intermedie; 2) acquisizione di professionalità elevate;
  - b)** contratto di formazione e lavoro mirato ad agevolare l'inserimento professionale mediante un'esperienza lavorativa che consenta un adeguamento delle capacità professionali al contesto produttivo ed organizzativo.
- 3.** I lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro di cui alle lettere *a)* e *b)* del comma 2 possono essere inquadrati ad un livello inferiore a quello di destinazione.
- 4.** La durata massima del contratto di formazione e lavoro non può superare i ventiquattro mesi per i contratti di cui alla lettera *a)* del comma 2 e i dodici mesi per i contratti di cui alla lettera *b)* del medesimo comma.
- 5.** I contratti di cui alla lettera *a)*, numeri 1) e 2), del comma 2 devono prevedere rispettivamente almeno ottanta e centotrenta ore di formazione da effettuarsi in luogo della prestazione lavorativa. Il contratto di cui alla lettera *b)* del comma 2 deve prevedere una formazione minima non inferiore a venti ore di base relativa alla disciplina del rapporto di lavoro, all'organizzazione del lavoro, nonché alla prevenzione ambientale e antinfortunistica. I contratti collettivi possono prevedere la non retribuitività di eventuali ore aggiuntive devolute alla formazione.
- 6.** Per i contratti di cui alla lettera *a)* del comma 2 continuano a trovare applicazione i benefici contributivi previsti dalle disposizioni vigenti in materia alla data di entrata in vigore del presente decreto. Per i contratti di cui alla lettera *b)* del predetto comma 2 i medesimi benefici trovano applicazione subordinatamente alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato e successivamente ad essa, per una durata pari a quella del contratto di formazione e lavoro così trasformato e in misura correlata al trattamento retributivo corrisposto nel corso del contratto di formazione medesimo. Nelle aree di cui all'obiettivo n. 1 del regolamento (CEE) n. 2081/93 del Consiglio del 20 luglio 1993, e successive modificazioni, in caso di trasformazione, allo scadere del ventiquattresimo mese, dei contratti di formazione e lavoro di cui al comma 2, lettera *a)*, in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, continuano a trovare applicazione, per i successivi dodici mesi, le disposizioni di cui al comma 3 e quelle di cui al primo periodo del presente comma. Nel caso in cui il lavoratore, durante i suddetti ulteriori dodici mesi, venga illegittimamente licenziato, il datore di lavoro è tenuto alla restituzione dei benefici contributivi percepiti nel predetto periodo.

[7. ABROGATO]

(OMISSIS)

**9.** Alla scadenza del contratto di formazione e lavoro di cui al comma 2, lettera *a*), il datore di lavoro, utilizzando un modello predisposto, sentite le parti sociali, dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale, trasmette alla sezione circoscrizionale per l'impiego competente per territorio idonea certificazione dei risultati conseguiti dal lavoratore interessato. Le strutture competenti delle regioni possono accertare il livello di formazione acquisito dal lavoratore. Alla scadenza del contratto di formazione e lavoro di cui alla lettera *b*) del comma 2, il datore di lavoro rilascia al lavoratore un attestato sull'esperienza svolta.

**10.** Qualora sia necessario per il raggiungimento degli obiettivi formativi, i progetti possono prevedere, anche nei casi in cui essi siano presentati da consorzi o gruppi di imprese, che l'esecuzione del contratto si svolga in posizione di comando presso una pluralità di imprese, individuate nei progetti medesimi. La titolarità del rapporto resta ferma in capo alle singole imprese.

**11.** La misura di cui al comma 6 dell'articolo 8 della legge 29 dicembre 1990, n. 407, è elevata al sessanta per cento.

[12. ABROGATO]

**13.** Nella predisposizione dei progetti di formazione e lavoro devono essere rispettati i principi di non discriminazione diretta ed indiretta di cui alla legge 10 aprile 1991, n. 125.

(OMISSIS)

**15.** Dalla tabella C annessa al decreto del Presidente della Repubblica 26 aprile 1992, n. 300, è eliminato il procedimento per l'approvazione dei progetti di formazione e lavoro da parte del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, previsto dall'articolo 3, comma 3, del decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863.

**Decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.**

*Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30. (estratto)*

**Art. 86**

*Norme transitorie e finali*

(OMISSIS)

**9.** [...] La vigente disciplina in materia di contratti di formazione e lavoro, fatto salvo quanto previsto dall'articolo 59<sup>193</sup>, comma 3, trova applicazione esclusivamente nei confronti della pubblica amministrazione. Le sanzioni amministrative di cui all'articolo 19 si applicano anche nei confronti della pubblica amministrazione.

(OMISSIS)

---

<sup>193</sup> L'articolo è stato abrogato dall'art. 1, comma 14, della legge 28 giugno 2012, n. 92.

**TIROCINI**



## I tirocini. Introduzione.

Un'ulteriore modalità di "utilizzo" di personale, ad opera delle pubbliche amministrazioni, è costituita dalla possibilità di ospitare tirocinanti.

Il tirocinio rappresenta un periodo di orientamento e di formazione svolto in un contesto lavorativo, che non si configura come rapporto di lavoro.

In relazione allo scopo perseguito, i tirocini si distinguono in due categorie:

- i tirocini "curricolari", che sono inclusi in un processo di apprendimento formale, svolto all'interno di un piano di studio (di un'università, un istituto scolastico, ecc.) ed il cui obiettivo è quello di affinare il processo di apprendimento attraverso l'alternanza studio/lavoro;
- i tirocini "extracurricolari", che consistono in un periodo di orientamento al lavoro e di formazione in un contesto lavorativo, finalizzato a creare un contatto diretto tra un soggetto ospitante e il tirocinante, affinché quest'ultimo possa arricchire il proprio bagaglio di conoscenze e acquisire competenze professionali utili all'inserimento o al reinserimento lavorativo.

Per l'approfondimento della tematica si rinvia alla dispensa *I tirocini extra-curricolari e curricolari*, realizzata dall'Agenzia Nazionale Politiche Attive del Lavoro (ANPAL) Servizi<sup>194</sup>.

## I tirocini curricolari.

I tirocini curricolari sono rivolti ai giovani frequentanti un percorso di istruzione o formazione e sono finalizzati ad integrare l'apprendimento con un'esperienza di lavoro. Si tratta, dunque, di tirocini svolti nell'ambito di percorsi di studio formalmente riconosciuti.

Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali<sup>195</sup> ha chiarito che per tirocini curricolari devono intendersi i tirocini formativi e di orientamento inclusi nei piani di studio delle università e degli istituti scolastici sulla base di norme regolamentari, ovvero altre esperienze previste all'interno di un percorso formale di istruzione o di formazione, la cui finalità non sia direttamente quella di favorire l'inserimento lavorativo, bensì quella di affinare il processo di apprendimento e di formazione con una modalità di cosiddetta alternanza.

L'art. 18 della legge 24 giugno 1997, n. 196 detta i principi e i criteri generali in materia di "tirocini formativi e di orientamento" – rivolti a soggetti che hanno già assolto l'obbligo scolastico e preordinati a realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro e ad agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro – demandando ad un decreto ministeriale il compito di disciplinare dettagliatamente l'istituto.

Le disposizioni attuative della norma di legge sono state definite con decreto ministeriale 25 marzo 1998, n. 142.

Sebbene i rapporti che i datori di lavoro (pubblici e privati) intrattengono con gli studenti non costituiscano rapporti di lavoro, ai sensi dell'art. 18, comma 1, lett. d), della l. 196/1997 e dell'art. 1, comma 2, del d.m. 142/1998, i tirocinanti devono essere assicurati contro gli infortuni sul lavoro e per la responsabilità civile verso terzi.

Il d.m. 142/1998 stabilisce che lo svolgimento dei tirocini avviene sulla base di convenzioni stipu-

---

<sup>194</sup> <https://www.anpalservizi.it/documents/20181/227197/10+I+Tirocini+Curricolari+ed+extra+Curricolari.pdf/>.

<sup>195</sup> Con circolare 12 settembre 2011, n. 24, richiamando la nota prot. n. 13/Segr./0004746 del 14 febbraio 2007.

late tra soggetti promotori e datori di lavoro<sup>196</sup>, alle quali deve essere allegato un progetto formativo e di orientamento<sup>197</sup> per ciascun tirocinio, e regola i seguenti aspetti:

- i limiti numerici di tirocinanti presso lo stesso datore di lavoro;
- i soggetti promotori;
- l'obbligo di assicurare i tirocinanti contro gli infortuni sul lavoro e per la responsabilità civile verso terzi<sup>198</sup>;
- le modalità esecutive;
- l'individuazione, da parte del soggetto promotore, di un *tutor*, responsabile didattico-organizzativo delle attività;
- l'individuazione, ad opera del soggetto ospitante, del responsabile aziendale dell'inserimento dei tirocinanti al quale fare riferimento<sup>199</sup>;
- il valore dei corsi<sup>200</sup>;
- la durata massima del tirocinio, che è diversificata a seconda del livello di istruzione del tirocinante<sup>201</sup>.

La predetta disciplina è stata vagliata dalla Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della funzione pubblica che, con direttiva 1 agosto 2005, n. 2, ha fornito importanti chiarimenti ed indicazioni sul tema.

Il Dipartimento rileva, in particolare, che:

- il datore di lavoro pubblico ospitante è obbligato essenzialmente a far svolgere, sulla base del progetto formativo e/o di orientamento, un'adeguata attività formativa al tirocinante, oppure un'esperienza di lavoro ai fini di mero orientamento al mondo del lavoro;
- la caratteristica peculiare dell'istituto è rappresentata dall'inserimento del giovane in un contesto preordinato alla sua formazione professionale, rispetto alla quale la sua prestazione, che di fatto consiste in una attività lavorativa, è ammessa in quanto indispensabile per la formazione stessa;

---

<sup>196</sup> La convenzione è l'atto con il quale il soggetto promotore e il soggetto ospitante si obbligano ad assicurare al tirocinante, che è terzo rispetto all'atto, la formazione corrispondente al progetto allegato.

<sup>197</sup> Nel quale devono essere puntualmente definiti gli obblighi che si costituiscono in capo alle parti, escludendo ogni possibile dubbio sulla natura non lavorativa del rapporto.

<sup>198</sup> Le coperture assicurative devono riguardare anche le attività eventualmente svolte dal tirocinante al di fuori dell'azienda e rientranti nel progetto formativo e di orientamento. L'obbligo di assicurare i tirocinanti grava sui soggetti promotori, ma le regioni possono assumere a proprio carico gli oneri connessi a dette coperture assicurative.

<sup>199</sup> Il responsabile aziendale opera in stretta connessione con il *tutor* didattico-organizzativo, eventualmente anche ai fini della stesura del progetto formativo. Egli cura l'inserimento del tirocinante nella struttura operativa presso la quale si svolge il tirocinio, assistendolo in tutte le fasi di svolgimento, e redige la relazione finale sulla qualità della prestazione del tirocinante.

<sup>200</sup> Le attività svolte nel corso dei tirocini di formazione e orientamento possono avere valore di credito formativo e, se certificato dalle strutture promotrici, possono essere riportate nel *curriculum* dello studente o del lavoratore ai fini dell'erogazione da parte delle strutture pubbliche dei servizi per favorire l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro.

<sup>201</sup> Previsioni particolari sono stabilite qualora il tirocinante sia soggetto svantaggiato o disabile.



## TIROCINI

---

- poiché tra il soggetto ospitante ed il tirocinante non si instaura un rapporto di lavoro<sup>202</sup>, non è consentita la corresponsione di alcuna retribuzione, né le amministrazioni possono utilizzare i tirocinanti in sostituzione del personale di ruolo e per colmare le vacanze in organico;
- i costi dei tirocini non sono a carico delle amministrazioni ospitanti; tuttavia, dette amministrazioni possono valutare l'opportunità di prevedere un rimborso spese per i tirocinanti sotto forma di borsa di studio, nell'ambito delle disponibilità di bilancio e provvedendo, eventualmente, ad individuare requisiti e limiti per l'ammissione a tale beneficio.

---

<sup>202</sup> Né lo potrebbe in ambito pubblico, dove l'accesso al rapporto di lavoro è soggetto alla regola del concorso pubblico.

---

**Legge 24 giugno 1997, n. 196.**

*Norme in materia di promozione dell'occupazione. (estratto)*

**Art. 18** <sup>203</sup>

*(Tirocini formativi e di orientamento)*

**1.** Al fine di realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro e di agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro, attraverso iniziative di tirocini pratici e stages a favore di soggetti che hanno già assolto l'obbligo scolastico ai sensi della legge 31 dicembre 1962, n. 1859, con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro della pubblica istruzione, dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica, da adottarsi ai sensi dell'articolo 17 della legge 23 agosto 1988, n. 400, sono emanate, entro nove mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, disposizioni nel rispetto dei seguenti principi e criteri generali:

- a)** possibilità di promozione delle iniziative, nei limiti delle risorse rese disponibili dalla vigente legislazione, anche su proposta degli enti bilaterali e delle associazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori, da parte di soggetti pubblici o a partecipazione pubblica e di soggetti privati non aventi scopo di lucro, in possesso degli specifici requisiti preventivamente determinati in funzione di idonee garanzie all'espletamento delle iniziative medesime e in particolare: agenzie regionali per l'impiego e uffici periferici del Ministero del lavoro e della previdenza sociale; università; provveditorati agli studi; istituzioni scolastiche statali e istituzioni scolastiche non statali che rilascino titoli di studio con valore legale; centri pubblici di formazione e/o orientamento, ovvero a partecipazione pubblica o operanti in regime di convenzione ai sensi dell'articolo 5 della legge 21 dicembre 1978, n. 845; comunità terapeutiche, enti ausiliari e cooperative sociali, purché iscritti negli specifici albi regionali, ove esistenti; servizi di inserimento lavorativo per disabili gestiti da enti pubblici delegati dalla regione;
- b)** attuazione delle iniziative nell'ambito di progetti di orientamento e di formazione, con priorità per quelli definiti all'interno di programmi operativi quadro predisposti dalle regioni, sentite le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello nazionale;
- c)** svolgimento dei tirocini sulla base di apposite convenzioni intervenute tra i soggetti di cui alla lettera a) e i datori di lavoro pubblici e privati;
- d)** previsione della durata dei rapporti, non costituenti rapporti di lavoro, in misura non superiore a dodici mesi, ovvero a ventiquattro mesi in caso di soggetti portatori di handicap, da modulare in funzione della specificità dei diversi tipi di utenti;
- e)** obbligo da parte dei soggetti promotori di assicurare i tirocinanti mediante specifica convenzione con l'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL) e per la responsabilità civile e di garantire la presenza di un tutore come responsabile didattico-organizzativo delle attività; nel caso in cui i soggetti promotori siano le agenzie regionali per l'impiego e gli uffici periferici del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, il datore di

---

<sup>203</sup> Norme di attuazione del presente articolo sono state emanate con decreto ministeriale 25 marzo 1998, n. 142. Vedi anche la direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della funzione pubblica, 1° agosto 2005, n. 2.

lavoro ospitante può stipulare la predetta convenzione con l'INAIL direttamente e a proprio carico;

- f)** attribuzione del valore di crediti formativi alle attività svolte nel corso degli stages e delle iniziative di tirocinio pratico di cui al comma 1 da utilizzare, ove debitamente certificati, per l'accensione di un rapporto di lavoro;
- g)** possibilità di ammissione, secondo modalità e criteri stabiliti con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, e nei limiti delle risorse finanziarie preordinate allo scopo nell'ambito del Fondo di cui all'articolo 1 del decreto legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, al rimborso totale o parziale degli oneri finanziari connessi all'attuazione di progetti di tirocinio di cui al presente articolo a favore dei giovani del Mezzogiorno presso imprese di regioni diverse da quelle operanti nella predetta area, ivi compresi, nel caso in cui i progetti lo prevedano, gli oneri relativi alla spesa sostenuta dall'impresa per il vitto e l'alloggio del tirocinante;
- h)** abrogazione, ove occorra, delle norme vigenti;
- i)** computabilità dei soggetti portatori di handicap impiegati nei tirocini ai fini della legge 2 aprile 1968, n. 482, e successive modificazioni, purché gli stessi tirocini siano oggetto di convenzione ai sensi degli articoli 5 e 17 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, e siano finalizzati all'occupazione.

#### **Art. 19**

*(Regioni a statuto speciale e province autonome di Trento e di Bolzano)*

- 1.** Le regioni a statuto speciale e le province autonome di Trento e di Bolzano esercitano nelle materie di cui agli articoli 16, 17 e 18 le competenze ad esse spettanti ai sensi dei rispettivi statuti e delle relative norme di attuazione.

## **Decreto ministeriale 25 marzo 1998, n. 142.**

*Regolamento recante norme di attuazione dei principi e dei criteri di cui all'articolo 18 della legge 24 giugno 1997, n. 196, sui tirocini formativi e di orientamento. (estratto)*

### **Art. 1.**

#### *Finalità.*

- 1.** Al fine di realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro nell'ambito dei processi formativi e di agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro, sono promossi tirocini formativi e di orientamento a favore di soggetti che abbiano già assolto l'obbligo scolastico ai sensi della legge 31 dicembre 1962, n. 1859.
- 2.** I rapporti che i datori di lavoro privati e pubblici intrattengono con i soggetti da essi ospitati ai sensi del comma 1, non costituiscono rapporti di lavoro.
- 3.** I datori di lavoro possono ospitare tirocinanti in relazione all'attività dell'azienda, nei limiti di seguito indicati:
  - a)** aziende con non più di cinque dipendenti a tempo indeterminato, un tirocinante;
  - b)** con un numero di dipendenti a tempo indeterminato compreso tra sei e diciannove, non più di due tirocinanti contemporaneamente;
  - c)** con più di venti dipendenti a tempo indeterminato, tirocinanti in misura non superiore al dieci per cento dei suddetti dipendenti contemporaneamente.

### **Art. 2.**

#### *Modalità di attivazione.*

- 1.** I tirocini formativi e di orientamento sono promossi, anche su proposta degli enti bilaterali e delle associazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori, da parte dei seguenti soggetti, anche tra loro associati:
  - a)** agenzie per l'impiego istituite ai sensi degli articoli 24 e 29 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, sezioni circoscrizionali per l'impiego di cui all'articolo 1 della medesima legge, ovvero strutture, aventi analoghi compiti e funzioni, individuate dalle leggi regionali;
  - b)** università e istituti di istruzione universitaria statali e non statali abilitati al rilascio di titoli accademici;
  - c)** provveditorati agli studi;
  - d)** istituzioni scolastiche statali e non statali che rilascino titoli di studio con valore legale, anche nell'ambito dei piani di studio previsti dal vigente ordinamento;
  - e)** centri pubblici o a partecipazione pubblica di formazione professionale e/o orientamento nonché centri operanti in regime di convenzione con la regione o la provincia competente, ovvero accreditati ai sensi dell'articolo 17 della legge 24 giugno 1997, n. 196;
  - f)** comunità terapeutiche, enti ausiliari e cooperative sociali purché iscritti negli specifici albi regionali, ove esistenti;
  - g)** servizi di inserimento lavorativo per disabili gestiti da enti pubblici delegati dalla regione.
- 2.** I tirocini possono essere promossi anche da istituzioni formative private, non aventi scopo di lucro, diverse da quelle indicate in precedenza, sulla base di una specifica autorizzazione, fatta salva la possibilità di revoca, della regione.

**Art. 3.**

*Garanzie assicurative.*

- 1.** I soggetti promotori sono tenuti ad assicurare i tirocinanti contro gli infortuni sul lavoro presso l'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL), nonché presso idonea compagnia assicuratrice per la responsabilità civile verso terzi. Le coperture assicurative devono riguardare anche le attività eventualmente svolte dal tirocinante al di fuori dell'azienda e rientranti nel progetto formativo e di orientamento. Le regioni possono assumere a proprio carico gli oneri connessi a dette coperture assicurative.
- 2.** Nel caso in cui i soggetti promotori delle iniziative di cui all'art. 1 siano le strutture pubbliche competenti in materia di collocamento e di politica attiva del lavoro, il datore di lavoro che ospita il tirocinante può assumere a proprio carico l'onere economico connesso alla copertura assicurativa INAIL.
- 3.** Ai fini dell'assicurazione contro gli infortuni del lavoro, il premio assicurativo è calcolato sulla base della retribuzione minima annua valevole ai fini del calcolo delle prestazioni INAIL e sulla base del tasso del nove per mille corrispondente alla voce 0720 della tariffa dei premi, approvata con decreto ministeriale del 18 giugno 1988.

**Art. 4.**

*Tutorato e modalità esecutive.*

- 1.** I soggetti promotori garantiscono la presenza di un tutore come responsabile didattico-organizzativo delle attività; i soggetti che ospitano i tirocinanti indicano il responsabile aziendale dell'inserimento dei tirocinanti cui fare riferimento.
- 2.** I tirocini sono svolti sulla base di apposite convenzioni stipulate tra i soggetti promotori e i datori di lavoro pubblici e privati. Alla convenzione, che può riguardare più tirocini, deve essere allegato un progetto formativo e di orientamento per ciascun tirocinio, contenente:
  - a)** obiettivi e modalità di svolgimento del tirocinio assicurando, per gli studenti, il raccordo con i percorsi formativi svolti presso le strutture di provenienza;
  - b)** i nominativi del tutore incaricato dal soggetto promotore e del responsabile aziendale;
  - c)** gli estremi identificativi delle assicurazioni di cui all'articolo 3;
  - d)** la durata ed il periodo di svolgimento del tirocinio;
  - e)** il settore aziendale di inserimento.
- 3.** L'esperienza può svolgersi in più settori operativi della medesima organizzazione lavorativa.
- 4.** Qualora le esperienze si realizzino presso una pluralità di aziende, le convenzioni possono essere stipulate tra il titolare della struttura che promuove i tirocini e l'associazione di rappresentanza dei datori di lavoro interessati. È ammessa la stipula di «convenzioni quadro» a livello territoriale fra i soggetti istituzionali competenti a promuovere i tirocini e le associazioni dei datori di lavoro interessate.
- 5.** I modelli di convenzione e di progetto formativo e di orientamento cui fare riferimento sono allegati al presente decreto.

**Art. 5.**

*Convenzioni.*

- 1.** I soggetti promotori sono tenuti a trasmettere copia della convenzione e di ciascun progetto formativo e di orientamento alla regione, alla struttura territoriale del Ministero del lavoro e della

previdenza sociale competente per territorio in materia di ispezione nonché alle rappresentanze sindacali aziendali ovvero in mancanza, agli organismi locali delle confederazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale.

**Art. 6.**

*Valore dei corsi.*

1. Le attività svolte nel corso dei tirocini di formazione e orientamento, possono avere valore di credito formativo e, ove debitamente certificato dalle strutture promotrici, possono essere riportate nel curriculum dello studente o del lavoratore ai fini dell'erogazione da parte delle strutture pubbliche dei servizi per favorire l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro.

**Art. 7.**

*Durata.*

1. I tirocini formativi e di orientamento hanno durata massima:
  - a) non superiore a quattro mesi nel caso in cui i soggetti beneficiari siano studenti che frequentano la scuola secondaria;
  - b) non superiore a sei mesi nel caso in cui i soggetti beneficiari siano lavoratori inoccupati o disoccupati ivi compresi quelli iscritti alle liste di mobilità;
  - c) non superiore a sei mesi nel caso in cui i soggetti beneficiari siano allievi degli istituti professionali di Stato, di corsi di formazione professionale, studenti frequentanti attività formative post-diploma o post laurea, anche nei diciotto mesi successivi al completamento della formazione;
  - d) non superiore a dodici mesi per gli studenti universitari, compresi coloro che frequentano corsi di diploma universitario, dottorati di ricerca e scuole o corsi di perfezionamento e specializzazione nonché di scuole o corsi di perfezionamento e specializzazione post-secondari anche non universitari, anche nei diciotto mesi successivi al termine degli studi;
  - e) non superiore a dodici mesi nel caso in cui i soggetti beneficiari siano persone svantaggiate ai sensi del comma 1 dell'articolo 4 della legge 8 novembre 1991, n. 381, con l'esclusione dei soggetti individuati al successivo punto f);
  - f) non superiore a ventiquattro mesi nel caso di soggetti portatori di handicap.
2. Nel computo dei limiti sopra indicati non si tiene conto degli eventuali periodi dedicati allo svolgimento del servizio militare o di quello civile, nonché dei periodi di astensione obbligatoria per maternità.
3. Le eventuali proroghe del tirocinio sono ammesse entro i limiti massimi di durata indicati nel presente articolo, ferme restando le procedure previste agli articoli 3, 4 e 5.

**Art. 8.**

*Estensibilità ai cittadini stranieri.*

1. Le presenti disposizioni sono estese ai cittadini comunitari che effettuino esperienze professionali in Italia, anche nell'ambito di programmi comunitari, in quanto compatibili con la regolamentazione degli stessi, nonché ai cittadini extracomunitari secondo principi di reciprocità e criteri e modalità da definire mediante decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro dell'interno, il Ministro della pubblica istruzione e il Ministro dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica.

**Art. 9.**

*Procedure di rimborso.*

**1.** Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale sono stabilite:

**a)** le modalità e i criteri di ammissione delle imprese al rimborso totale o parziale degli oneri finanziari connessi all'attuazione dei progetti di tirocinio previsti dall'articolo 18 della legge 24 giugno 1997, n. 196, a favore dei giovani del mezzogiorno presso imprese di regioni del centro e del nord, ivi compresi, nel caso in cui i progetti lo prevedano, quelli relativi alle spese sostenute per il vitto e l'alloggio del giovane. Alle finalità del presente comma si provvede nei limiti delle risorse finanziarie preordinate allo scopo, nell'ambito del Fondo di cui all'articolo 1 del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236;

**b)** le modalità e i criteri per il rimborso, ai sensi dell'articolo 26, comma 6, della legge n. 196 del 1997, degli oneri sostenuti, a titolo di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro, dai soggetti ospitanti nel caso in cui i soggetti promotori dei tirocini siano le strutture individuate all'articolo 2, comma 1, punto a), del presente decreto;

**c)** le modalità e le condizioni per la computabilità, ai fini della legge 2 aprile 1968, n. 482, e successive modificazioni, dei soggetti portatori di handicap impiegati nei tirocini, purché questi ultimi siano finalizzati all'occupazione e siano oggetto di convenzione ai sensi degli articoli 5 e 17 della legge 28 febbraio 1987, n. 56.

**2.** I rimborsi di cui ai punti a) e b) sono previsti prioritariamente per i progetti di tirocinio di orientamento e di formazione definiti all'interno di programmi quadro predisposti dalle regioni, sentite le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello nazionale.

**3.** Resta ferma la possibilità, per le istituzioni scolastiche, di realizzare esperienze di stage e di tirocinio incluse nei piani di studio previste dal vigente regolamento.

**Art. 10.**

*Norme abrogate.*

**1.** Si intendono abrogate con effetto dalla data di entrata in vigore del presente regolamento le seguenti norme: i commi 14, 15, 16, 17 e 18, dell'articolo 9, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, il comma 13, dell'articolo 3, del decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863, nonché l'articolo 15, della legge 21 dicembre 1978, n. 845.

(OMESSI GLI ALLEGATI)

## I tirocini extracurricolari.

Il tirocinio extracurricolare è una misura formativa di politica attiva, finalizzata a creare un contatto diretto tra un soggetto ospitante e il tirocinante, affinché quest'ultimo possa arricchire il proprio bagaglio di conoscenze, acquisire competenze professionali e fruire dell'inserimento o del reinserimento lavorativo.

Benché, in base all'orientamento della Corte costituzionale<sup>204</sup>, la materia della formazione professionale, nel cui ambito si colloca l'istituto del tirocinio extracurricolare, dovrebbe essere ascritta alla competenza legislativa esclusiva delle regioni<sup>205</sup>, la disciplina primaria si rinviene in disposizioni emanate dallo Stato.

L'art. 1, comma 34, della legge 28 giugno 2012, n. 92, ha previsto un'intesa tra il Governo e le Regioni, da concludere in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, per definire linee-guida sui tirocini formativi e di orientamento, al fine di revisionarne la disciplina, prevenire e contrastare un utilizzo distorto dell'istituto, individuare gli elementi qualificanti del tirocinio e riconoscere una congrua indennità al tirocinante.

La Conferenza permanente ha raggiunto l'accordo e adottato le linee-guida in data 24 gennaio 2013<sup>206</sup>.

Essendo emerse, nel corso del tempo, alcune criticità, la Conferenza permanente, al fine di rivedere, aggiornare ed integrare le predette linee-guida, con accordo del 25 maggio 2017<sup>207</sup> ha provveduto a sostituirle<sup>208</sup>.

Le linee guida del 2017 tengono conto, tra l'altro, della raccomandazione del Consiglio dell'Unione Europea del 10 marzo 2014, che definisce a livello europeo il tirocinio come *“un periodo di pratica lavorativa di durata limitata, retribuita o no, con una componente di apprendimento e formazione, il cui obiettivo è l'acquisizione di un'esperienza pratica e professionale finalizzata a migliorare l'occupabilità e facilitare la transizione verso un'occupazione regolare”*.

Oggetto delle linee guida sono unicamente i tirocini cosiddetti extracurricolari (formativi, di orientamento, di inserimento/reinserimento lavorativo), mentre sono esclusi i tirocini curriculari<sup>209</sup>, i ti-

<sup>204</sup> Si vedano, in particolare, le sentenze 28 gennaio 2005, n. 50 e 19 dicembre 2012, n. 287, con le quali è stata dichiarata l'illegittimità costituzionale di disposizioni statali riguardanti, rispettivamente, i tirocini estivi di orientamento ed i tirocini non curriculari.

<sup>205</sup> Il riparto di competenze tra Stato e Regioni nella materia non è, però, così netto e definito. Si rimanda, al riguardo, alle osservazioni formulate da Alessandro Di Casola nell'articolo *Il punto su formazione professionale e competenze regionali*, pubblicato il 16 giugno 2021 in <https://www.dirittiregionali.it/2011/06/16/il-punto-su-formazione-professionale-e-competenze-regionali/>.

<sup>206</sup> Repertorio atti n. 1/CSR.

<sup>207</sup> Repertorio atti n. 86/CSR.

<sup>208</sup> Le principali differenze tra le due intese riguardano il superamento della tripartizione delle tipologie di tirocinio (formativo e di orientamento, di inserimento/reinserimento, per svantaggiati e disabili) che vengono unite nell'unica categoria di “tirocinio extracurricolare” con un identico limite di durata, la definizione di nuove disposizioni in materia di interruzione, l'allargamento della platea dei soggetti promotori, la previsione di nuove misure per contrastare utilizzi incongrui del tirocinio e per un monitoraggio più puntuale, la revisione dei limiti numerici, l'introduzione di un sistema premiale che consente una deroga ai limiti numerici a seconda dell'assunzione dei tirocinanti, l'approfondimento dei ruoli dei tutor e l'individuazione di un sistema sanzionatorio più completo.

<sup>209</sup> L'esclusione dalle linee-guida dei tirocini curriculari promossi da università, istituzioni scolastiche, centri di formazione professionale, ovvero tutte le fattispecie non soggette alle comunicazioni obbligatorie, è motivata dal-



rocini previsti per l'accesso alle professioni ordinistiche nonché i periodi di pratica professionale, i tirocini transnazionali svolti all'estero o presso un ente sovranazionale, i tirocini per soggetti extracomunitari promossi all'interno delle quote di ingresso.

Il legislatore del Friuli Venezia Giulia ha dettato le norme fondamentali in materia con l'art. 63<sup>210</sup> della legge regionale 9 agosto 2005, n. 18, il quale, dopo aver affermato che «*La Regione, al fine di agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro, promuove e incentiva i tirocini presso i datori di lavoro pubblici e privati.*» (comma 1), stabilisce che «*La Regione disciplina con regolamento i tirocini, nel rispetto dei livelli essenziali fissati dalla normativa nazionale, individuando, in particolare, i soggetti promotori, le caratteristiche dei soggetti ospitanti, i limiti numerici per l'attivazione dei tirocini, la durata e la tipologia degli stessi, i contenuti minimi delle convenzioni e del progetto formativo.*» (comma 2).

Il regolamento che disciplina la realizzazione dei tirocini nel territorio regionale<sup>211</sup> è stato emanato con decreto del Presidente della Regione 19 marzo 2018, n. 57, poi modificato dal decreto del Presidente della Regione 10 febbraio 2020, n. 18.

Dopo aver sancito che il tirocinio è una misura formativa di politica attiva finalizzata a creare un contatto diretto tra un soggetto ospitante e il tirocinante, allo scopo di favorire l'arricchimento del bagaglio di conoscenze, l'acquisizione di competenze professionali e l'inserimento o il reinserimento lavorativo, l'inclusione sociale, l'autonomia e la riabilitazione delle persone (art. 1, comma 2), il regolamento precisa che il tirocinio consiste in un periodo di orientamento al lavoro e di formazione in situazione che non si configura quale rapporto di lavoro (art. 1, comma 3).

Il regolamento chiarisce che le proprie disposizioni non si applicano:

- a) ai tirocini curriculari, promossi da università, istituzioni scolastiche, centri di formazione professionale che operano in regime di accreditamento regionale;
- b) ai periodi di pratica professionale, nonché ai tirocini previsti per l'accesso alle professioni ordinistiche;
- c) ai tirocini di carattere transnazionale svolti all'estero o presso un ente sovranazionale;
- d) ai percorsi di socializzazione e di integrazione sociale nei luoghi di lavoro delle persone disabili, di cui all'art. 14 ter della legge regionale 25 settembre 1996, n. 41.

Ricadono, invece, nell'ambito oggettivo di applicazione del regolamento in esame:

- i tirocini extracurriculari formativi e di orientamento, di inserimento e reinserimento al lavoro,

---

la considerazione che si tratta di "esperienze previste all'interno di un percorso formale di istruzione o di formazione".

<sup>210</sup> L'articolo è stato sostituito dall'art. 9, comma 46, della legge regionale 30 dicembre 2009, n. 24, quindi modificato prima dall'art. 92, comma 1, della legge regionale 21 dicembre 2012, n. 26 e poi dall'art. 7, comma 5, della legge regionale 28 dicembre 2017, n. 44.

<sup>211</sup> Un tanto in conformità con quanto previsto dai seguenti accordi tra il Governo, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano:

- a) accordo sul documento recante "Linee guida in materia di tirocini formativi e di orientamento", ai sensi dell'art. 1, commi da 34 a 36, della legge 28 giugno 2012, n. 92, rep. atti n. 86/CSR del 25 maggio 2017;
- b) accordo sul documento recante "Linee guida per i tirocini di orientamento, formazione e inserimento/reinserimento finalizzati all'inclusione sociale, all'autonomia delle persone e alla riabilitazione", rep. atti n. 7/CSR del 22 gennaio 2015;
- c) accordo sul documento recante "Linee guida in materia di tirocini per le persone straniere residenti all'estero, modulistica allegata e ipotesi di piattaforma informatica", rep. atti n. 99/CSR del 5 agosto 2014.

anche a favore di soggetti svantaggiati, e i tirocini estivi (Capo II);

- i tirocini per cittadini non appartenenti all'Unione europea residenti all'estero (Capo III);
- i tirocini di orientamento, formazione e inserimento/reinserimento finalizzati all'inclusione sociale, all'autonomia delle persone e alla riabilitazione (Capo IV).

Analogamente a quanto dispone il d.m. 142/1998 per i tirocini curricolari, il d.P.Reg. n. 57/2018 disciplina, distintamente per le varie tipologie di tirocinio considerate: la durata, il soggetto promotore, il soggetto ospitante, il numero di tirocini attivabili, il tirocinante, il tutoraggio, la convenzione e il progetto formativo individuale, le modalità di applicazione/attuazione/attivazione, le garanzie assicurative, l'attestazione finale, l'indennità di partecipazione, il monitoraggio ed ulteriori aspetti.

A differenza di quanto avviene per i tirocini curricolari, per i tirocini disciplinati dal regolamento regionale è previsto l'obbligo di erogare, a favore del tirocinante, un'indennità di partecipazione e di provvedere alle comunicazioni obbligatorie al Centro per l'impiego<sup>212</sup>.

Sono previsti, inoltre, l'obbligo di trasmissione del progetto formativo alla Regione e di comunicazione alla stessa dell'avvio, delle eventuali sospensioni e della conclusione del percorso formativo.

Si segnala, in particolare, che nei tirocini disciplinati dal Capo II i tirocinanti non possono sostituire i lavoratori con contratto a termine e non possono essere utilizzati per sostituire il personale del soggetto ospitante nei periodi di malattia, maternità o ferie, né per ricoprire ruoli necessari all'organizzazione aziendale (art. 9, comma 1).

Per l'esame della specifica disciplina concernente le varie tipologie di tirocinio si rimanda al testo normativo limitandosi a segnalare, in questa sede, le previsioni particolari dettate per le pubbliche amministrazioni.

Relativamente ai tirocini disciplinati dal Capo II è, infatti, previsto che:

- la durata massima (compresa l'eventuale proroga) dei tirocini di cui all'art. 2, comma 2, lett. a) e b), attivati presso gli enti della pubblica amministrazione aventi sede nel territorio regionale è stabilita in dodici mesi (art. 3, comma 1, lett. a);
- se il tirocinio si svolge presso datori di lavoro pubblici il tirocinante è tenuto (tra l'altro) a rispettare il segreto d'ufficio e a non utilizzare a fini privati le informazioni di cui venga a conoscenza per ragioni d'ufficio (art. 6, comma 3, lett. e);
- il soggetto promotore può coincidere con il soggetto ospitante che sia una pubblica amministrazione qualora il soggetto promotore sia una struttura amministrativa che, pur appartenendo al medesimo ente, sia distinta dal punto di vista organizzativo e funzionale dalla struttura ospitante (art. 9, comma 6);
- qualora il soggetto promotore sia una pubblica amministrazione, nelle convenzioni vengono definite le modalità attraverso le quali il soggetto ospitante potrà assumere a suo carico l'onere delle coperture assicurative (art. 11, comma 4);
- per i tirocini attivati presso gli enti della pubblica amministrazione aventi sede nel Friuli Venezia Giulia la misura massima dell'indennità di partecipazione è maggiorata (art. 13, comma 1);
- qualora il soggetto ospitante sia una pubblica amministrazione, stante la clausola di invarian-

---

<sup>212</sup> Tranne qualora si tratti dei tirocini di orientamento, formazione e inserimento/reinserimento finalizzati all'inclusione sociale, all'autonomia delle persone e alla riabilitazione (art. 32, comma 5, d.P.Reg. 57/2018).

za finanziaria prevista dall'art. 1, comma 36, della legge 28 giugno 2012, n. 92, e fatte salve successive norme di finanziamento, le convenzioni possono essere attivate solo se la relativa spesa possa essere coperta mediante risorse contenute nei limiti della spesa destinata ai tirocini nel corso dell'anno precedente all'entrata in vigore della legge stessa o nei limiti della spesa consentita per finalità formative (art. 13, comma 4).

Con l'art. 1, commi da 721 a 726, della legge 30 dicembre 2021, n. 234, il legislatore statale ha dettato nuove disposizioni in materia di tirocini<sup>213</sup>, abrogando contestualmente i commi 34, 35 e 36 dell'art. 1 della l. 92/2012, sui quali si fonda la disciplina fin qui illustrata.

In particolare, il comma 721 della predetta disposizione stabilisce che, entro centottanta giorni dalla data di entrata in vigore della legge<sup>214</sup>, il Governo e le regioni concludono, in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, un accordo per la definizione di linee-guida condivise in materia di tirocini diversi da quelli curricolari, sulla base di determinati criteri.

Poiché il predetto accordo non risulta ancora intervenuto, e non è quindi possibile procedere all'adozione della disciplina regionale di dettaglio, l'abrogazione dell'art. 1, commi 34, 35 e 36 della l. 92/2012 deve ritenersi attualmente priva di efficacia.

La conclusione trova conferma nell'indicazione fornita dall'Ispettorato nazionale del lavoro – Direzione centrale coordinamento giuridico, che, d'intesa con l'Ufficio legislativo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, ha precisato che *“ad oggi e sino al recepimento, da parte delle Regioni, delle linee guida da adottarsi ai sensi del citato comma 721, restano in vigore le attuali regolamentazioni regionali”*.<sup>215</sup>

---

<sup>213</sup> Premettendo, al comma 720, che *«Il tirocinio è un percorso formativo di alternanza tra studio e lavoro, finalizzato all'orientamento e alla formazione professionale, anche per migliorare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro. Qualora sia funzionale al conseguimento di un titolo di studio formalmente riconosciuto, il tirocinio si definisce curricolare.»*.

<sup>214</sup> L'art. 22, comma 1, della l. 234/2021 dispone che, salvo quanto diversamente previsto, la legge medesima entra in vigore il 1° gennaio 2022.

<sup>215</sup> V. nota 21 marzo 2022, prot. n. 530.

**Legge 28 giugno 2012, n. 92.**

*Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita. (estratto)*

**Art. 1**

*Disposizioni generali, tipologie contrattuali e disciplina in tema di flessibilità in uscita e tutele del lavoratore*

(OMISSIS)

**[34.** Entro centottanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, il Governo e le regioni concludono in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano un accordo per la definizione di linee-guida condivise in materia di tirocini formativi e di orientamento<sup>216</sup>, sulla base dei seguenti criteri:

- a)** revisione della disciplina dei tirocini formativi, anche in relazione alla valorizzazione di altre forme contrattuali a contenuto formativo;
- b)** previsione di azioni e interventi volti a prevenire e contrastare un uso distorto dell'istituto, anche attraverso la puntuale individuazione delle modalità con cui il tirocinante presta la propria attività;
- c)** individuazione degli elementi qualificanti del tirocinio e degli effetti conseguenti alla loro assenza;
- d)** riconoscimento di una congrua indennità, anche in forma forfetaria, in relazione alla prestazione svolta.

**35.** In ogni caso, la mancata corresponsione dell'indennità di cui alla lettera d) del comma 34 comporta a carico del trasgressore l'irrogazione di una sanzione amministrativa il cui ammontare è proporzionato alla gravità dell'illecito commesso, in misura variabile da un minimo di 1.000 a un massimo di 6.000 euro, conformemente alle previsioni di cui alla legge 24 novembre 1981, n. 689.

**36.** Dall'applicazione dei commi 34 e 35 non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.]<sup>217</sup>

(OMISSIS)

---

<sup>216</sup> L'accordo è stato raggiunto con atto rep. n. 1/CSR del 24 gennaio 2013, poi sostituito dall'accordo rep. n. 86/CSR del 25 maggio 2017 ([86CSR\\_250517.pdf](#)).

<sup>217</sup> Commi abrogati dall'art. 1, comma 726, della legge 30 dicembre 2021, n. 234, con effetto dalla data di entrata in vigore della medesima legge (1° gennaio 2022)

**Legge 30 dicembre 2021, n. 234.**

*Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2022 e bilancio pluriennale per il triennio 2022-2024. (estratto)*

**Art. 1**

*Risultati differenziali. Norme in materia di entrata e di spesa e altre disposizioni. Fondi speciali.*

(OMISSIS)

**720.** Il tirocinio è un percorso formativo di alternanza tra studio e lavoro, finalizzato all'orientamento e alla formazione professionale, anche per migliorare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro. Qualora sia funzionale al conseguimento di un titolo di studio formalmente riconosciuto, il tirocinio si definisce curriculare.

**721.** Entro centottanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, il Governo e le regioni concludono, in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, un accordo per la definizione di linee-guida condivise in materia di tirocini diversi da quelli curricolari, sulla base dei seguenti criteri:

- a) revisione della disciplina, secondo criteri che ne circoscrivano l'applicazione in favore di soggetti con difficoltà di inclusione sociale;
- b) individuazione degli elementi qualificanti, quali il riconoscimento di una congrua indennità di partecipazione, la fissazione di una durata massima comprensiva di eventuali rinnovi e limiti numerici di tirocini attivabili in relazione alle dimensioni d'impresa;
- c) definizione di livelli essenziali della formazione che prevedano un bilancio delle competenze all'inizio del tirocinio e una certificazione delle competenze alla sua conclusione;
- d) definizione di forme e modalità di contingentamento per vincolare l'attivazione di nuovi tirocini all'assunzione di una quota minima di tirocinanti al termine del periodo di tirocinio;
- e) previsione di azioni e interventi volti a prevenire e contrastare un uso distorto dell'istituto, anche attraverso la puntuale individuazione delle modalità con cui il tirocinante presta la propria attività.

**722.** La mancata corresponsione dell'indennità di cui alla lettera b) del comma 721 comporta a carico del trasgressore l'irrogazione di una sanzione amministrativa il cui ammontare è proporzionato alla gravità dell'illecito commesso, in misura variabile da un minimo di 1.000 euro a un massimo di 6.000 euro, conformemente alle previsioni di cui alla legge 24 novembre 1981, n. 689.

**723.** Il tirocinio non costituisce rapporto di lavoro e non può essere utilizzato in sostituzione di lavoro dipendente. Se il tirocinio è svolto in modo fraudolento, eludendo le prescrizioni di cui al periodo precedente, il soggetto ospitante è punito con la pena dell'ammenda di 50 euro per ciascun tirocinante coinvolto e per ciascun giorno di tirocinio, ferma restando la possibilità, su domanda del tirocinante, di riconoscere la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato a partire dalla pronuncia giudiziale.

**724.** I tirocini sono soggetti a comunicazione obbligatoria da parte del soggetto ospitante ai sensi dell'articolo 9-bis, comma 2, del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608.

**725.** Il soggetto ospitante è tenuto, nei confronti dei tirocinanti, a propria cura e spese, al rispetto integrale delle disposizioni in materia di salute e sicurezza di cui al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81.

**726.** Con effetto dalla data di entrata in vigore della presente legge<sup>218</sup>, sono abrogati i commi 34, 35 e 36 dell'articolo 1 della legge 28 giugno 2012, n. 92.

(OMISSIS)

---

<sup>218</sup> L'art. 22, comma 1, della l. 234/2021 dispone che, salvo quanto diversamente previsto, la legge medesima entra in vigore il 1° gennaio 2022.

**Legge regionale 9 agosto 2005, n. 18.**

*Norme regionali per l'occupazione, la tutela e la qualità del lavoro. (estratto)*

**Art. 63**

*(Tirocini)*

**1.** La Regione, al fine di agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro, promuove e incentiva i tirocini presso i datori di lavoro pubblici e privati.

**2.** La Regione disciplina con regolamento i tirocini, nel rispetto dei livelli essenziali fissati dalla normativa nazionale, individuando, in particolare i soggetti promotori, le caratteristiche dei soggetti ospitanti, i limiti numerici per l'attivazione dei tirocini, la durata e la tipologia degli stessi, i contenuti minimi delle convenzioni e del progetto formativo.

**2 bis.** Ferme restando le competenze statali in materia di vigilanza in ordine alla corretta qualificazione dei rapporti di tirocinio e ferme restando le sanzioni previste per l'omissione delle comunicazioni obbligatorie sui tirocini e per la mancata corresponsione dell'indennità di tirocinio, la Regione dispone l'intimazione alla cessazione del tirocinio e l'interdizione del soggetto ospitante dall'accoglimento di nuovi tirocini per dodici mesi nei seguenti casi:

- a)** soggetto ospitante privo dei requisiti soggettivi;
- b)** mancanza della convenzione o del piano formativo individuale;
- c)** superamento della durata massima prevista per il tirocinio;
- d)** attuazione di attività e di percorsi formativi con caratteristiche e finalità diverse dalle previsioni contenute nel piano formativo individuale.

**2 ter.** La Regione invita il soggetto ospitante a regolarizzare il rapporto di tirocinio entro un termine prefissato nei seguenti casi:

- a)** mancata ottemperanza dei compiti previsti per il soggetto ospitante o per il suo tutor;
- b)** violazioni della convenzione o del piano formativo, quando la durata residua del tirocinio consente di ripristinare le condizioni per il conseguimento degli obiettivi stabiliti per il tirocinio stesso;
- c)** violazione della durata massima del tirocinio, quando al momento dell'accertamento non è ancora superata la durata massima prevista.

**2 quater.** La Regione intima la cessazione del tirocinio al soggetto ospitante qualora vi sia il superamento della quota del limite numerico dei tirocini ospitabili contemporaneamente.

**2 quinquies.** Nei casi di cui ai commi 2 ter, qualora l'invito alla regolarizzazione non venga adempiuto, la Regione intima la cessazione del tirocinio e dispone l'interdizione del soggetto ospitante per dodici mesi. Nel caso di cui al comma 2 quater, qualora l'invito alla regolarizzazione non venga adempiuto, la Regione dispone l'interdizione del soggetto ospitante per dodici mesi.

**2 sexies.** Nei casi di interdizione di cui ai commi precedenti, qualora nei ventiquattro mesi successivi alla irrogazione della prima interdizione, sia accertata una seconda violazione, viene disposta una nuova interdizione della durata di diciotto mesi; qualora nel medesimo arco temporale sia accertata un'ulteriore violazione, viene disposta una nuova interdizione per la durata di ventiquattro mesi. Il periodo di interdizione decorre dalla data di notifica del provvedimento che la dispone.

**2 septies.** L'interdizione all'attivazione di nuovi tirocini è disposta nei confronti del soggetto ospitante anche nel caso di riqualificazione del tirocinio in rapporto di lavoro subordinato operata dagli organi di vigilanza statali.

**2 octies.** Le funzioni di accertamento e di contestazione delle violazioni delle disposizioni di cui ai commi da 2 bis a 2 septies sono esercitate dalla struttura regionale competente in materia di formazione.

**3.** La Regione disciplina, in particolare, i tirocini estivi di orientamento e ne promuove la realizzazione, anche attraverso l'erogazione di borse di studio.



## **Decreto del Presidente della Regione 19 marzo 2018, n. 057/Pres.**

*Regolamento per l'attivazione di tirocini extracurricolari ai sensi dell'articolo 63 della legge regionale 9 agosto 2005, n. 18 (Norme regionali per l'occupazione, la tutela e la qualità del lavoro).*

**Vista** la legge regionale 9 agosto 2005, n. 18 (Norme regionali per l'occupazione, la tutela e la qualità del lavoro), ed in particolare l'articolo 63, il quale prevede che la Regione, allo scopo di agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro, promuove i tirocini presso i datori di lavoro e li disciplina, nel rispetto dei livelli essenziali fissati dalla normativa nazionale;

**Vista** la legge 28 giugno 2012, n. 92 (Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita);

**Viste** le Linee guida in materia di tirocini adottate dalla Conferenza permanente per i rapporti con lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano del 25 maggio 2017<sup>219</sup>;

**Viste** le Linee guida per i tirocini di orientamento, formazione e inserimento/reinserimento finalizzati all'inclusione sociale, all'autonomia delle persone e alla riabilitazione adottate dalla Conferenza permanente per i rapporti con lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano del 22 gennaio 2015<sup>220</sup>;

**Viste** le Linee guida in materia di tirocini per persone straniere residenti all'estero, modulistica allegata e ipotesi di piattaforma informatica<sup>221</sup>;

**Visto** il testo del "Regolamento per l'attivazione di tirocini ai sensi dell'articolo 63 della legge regionale 9 agosto 2005, n. 18 (Norme regionali per l'occupazione, la tutela e la qualità del lavoro)", emanato con proprio decreto 18 dicembre 2016, n. 0198/Pres.;

**Visto** il nuovo testo del "Regolamento per l'attivazione di tirocini extracurricolari ai sensi dell'articolo 63 della legge regionale 9 agosto 2005, n. 18 (Norme regionali per l'occupazione, la tutela e la qualità del lavoro)" e ritenuto di emanarlo;

**Visto** l'articolo 42 dello Statuto della Regione autonoma Friuli Venezia Giulia;

**Vista** la legge regionale 18 giugno 2007, n. 17 (Determinazione della forma di governo della Regione autonoma Friuli Venezia Giulia e del sistema elettorale, ai sensi dell'articolo 12 dello Statuto di autonomia), con particolare riferimento all'articolo 14, comma 1, lettera r);

**Su conforme** deliberazione della Giunta regionale 15 marzo 2018, n. 542;

### **DECRETA**

**1.** È emanato il "Regolamento per l'attivazione di tirocini extracurricolari ai sensi dell'articolo 63 della legge regionale 9 agosto 2005, n. 18 (Norme regionali per l'occupazione, la tutela e la qualità del lavoro)" nel testo allegato al presente provvedimento di cui costituisce parte integrante e sostanziale.

**2.** È fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e farlo osservare come Regolamento della Regione.

<sup>219</sup> [86CSR\\_250517.pdf](#).

<sup>220</sup> [07CSR\\_220115.pdf](#).

<sup>221</sup> [http://archivio.statoregioni.it/Documenti/DOC\\_044677\\_99%20CSR%20%20PUNTO%20%20%20ODG.pdf](http://archivio.statoregioni.it/Documenti/DOC_044677_99%20CSR%20%20PUNTO%20%20%20ODG.pdf).

Il presente decreto sarà pubblicato sul Bollettino Ufficiale della Regione.

\* \* \* \* \*

**Regolamento per l'attivazione di tirocini ai sensi dell'articolo 63 della legge regionale 9 agosto 2005, n. 18 (Norme regionali per l'occupazione, la tutela e la qualità del lavoro).** - Testo coordinato con le modifiche introdotte dal decreto del Presidente della Regione 10 febbraio 2020, n. 018/Pres.

## CAPO I

### PRINCIPI, FINALITÀ E OGGETTO

#### Art. 1

##### *Principi, finalità e oggetto*

**1.** Il presente regolamento disciplina la realizzazione dei tirocini sul territorio del Friuli Venezia Giulia ai sensi dell'articolo 63, della legge regionale 9 agosto 2005, n. 18 (Norme regionali per l'occupazione, la tutela e la qualità del lavoro) in conformità con quanto previsto dai seguenti accordi:

- a)** Accordo tra il Governo, le Regioni e Province autonome di Trento e Bolzano sul documento recante Linee guida in materia di tirocini formativi e di orientamento, ai sensi dell'articolo 1, commi da 34 a 36, della legge 28 giugno 2012, n. 92, Repertorio atti n. 86/CSR del 25 maggio 2017 (di seguito: Accordo Linee guida del 25 maggio 2017);
- b)** Accordo tra il Governo, le Regioni e Province autonome di Trento e Bolzano sul documento recante Linee guida per i tirocini di orientamento, formazione e inserimento/reinserimento finalizzati all'inclusione sociale, all'autonomia delle persone e alla riabilitazione, Repertorio atti n. 7/CSR del 22 gennaio 2015 (di seguito: Accordo Linee guida del 22 gennaio 2015);
- c)** Accordo 99/CSR del 5 agosto 2014 recante Linee guida in materia di tirocini per le persone straniere residenti all'estero, modulistica allegata e ipotesi di piattaforma informatica (di seguito: Accordo Linee guida del 5 agosto 2014).

**2.** Il tirocinio è una misura formativa di politica attiva finalizzata a creare un contatto diretto tra un soggetto ospitante e il tirocinante allo scopo di favorire l'arricchimento del bagaglio di conoscenze, l'acquisizione di competenze professionali e l'inserimento o il reinserimento lavorativo, l'inclusione sociale, l'autonomia e la riabilitazione delle persone.

**3.** Il tirocinio consiste in un periodo di orientamento al lavoro e di formazione in situazione che non si configura quale rapporto di lavoro.

**4.** Le disposizioni del presente regolamento rappresentano standard minimi di riferimento anche per quanto riguarda gli interventi e le misure aventi medesimi obiettivi e struttura dei tirocini, anche se diversamente denominate.

**5.** Non rientrano nella disciplina del presente provvedimento:

- a)** i tirocini curriculari, promossi da università, istituzioni scolastiche, centri di formazione professionale che operano in regime di accreditamento regionale;
- b)** i periodi di pratica professionale nonché i tirocini previsti per l'accesso alle professioni ordinarie;
- c)** i tirocini di carattere transnazionale svolti all'estero o presso un ente sovranazionale;
- d)** i percorsi di socializzazione e integrazione sociale nei luoghi di lavoro previsti dall'articolo 14

ter della legge regionale 25 settembre 1996, n. 41 (Norme per l'integrazione dei servizi e degli interventi sociali e sanitari a favore delle persone handicappate ed attuazione della legge 5 febbraio 1992, n. 104).

6. Per gli interventi di cui ai Capi II e III, si fa riferimento alla struttura regionale competente in materia di politiche della formazione e del lavoro, per gli interventi di cui al Capo IV si fa riferimento alla struttura regionale competente in materia di salute e politiche sociali.

## CAPO II

TIROCINI EXTRACURRICOLARI FORMATIVI E DI ORIENTAMENTO, DI INSERIMENTO E REINSERIMENTO AL LAVORO ANCHE A FAVORE DI SOGGETTI SVANTAGGIATI E TIROCINI ESTIVI

### Art. 2

#### *Tipologie di tirocinio*

1. Il presente Capo disciplina la realizzazione dei tirocini extracurricolari formativi, di orientamento, di inserimento o reinserimento lavorativo sul territorio del Friuli Venezia Giulia ai sensi dell'articolo 63, della legge regionale 9 agosto 2005, n. 18 (Norme regionali per l'occupazione, la tutela e la qualità del lavoro), in conformità con quanto previsto dall'articolo 1, comma 34, lettera d), della legge 28 giugno 2012, n. 92 (Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita), dall'Accordo Linee guida del 25 maggio 2017 e dalla Raccomandazione su un quadro di qualità sui tirocini del Consiglio dell'Unione europea del 10 marzo 2014.

2. Le tipologie di tirocinio realizzabili sono le seguenti:

- a) tirocinio formativo e di orientamento, finalizzato ad agevolare le scelte professionali e l'occupabilità nel periodo di transizione tra scuola e lavoro mediante una misura di carattere formativo a diretto contatto con il mondo del lavoro e rivolto a persone che hanno conseguito un titolo di studio universitario o un diploma tecnico superiore, persone che hanno conseguito un diploma della scuola secondaria superiore e a coloro che hanno conseguito un attestato di qualifica o di diploma professionale entro e non oltre i dodici mesi dal conseguimento, rispettivamente, del titolo di studio o della qualifica;
- b) tirocinio di inserimento o reinserimento al lavoro, finalizzato a percorsi di inserimento o reinserimento nel mondo del lavoro e rivolto a soggetti in stato di disoccupazione ai sensi della normativa vigente in materia, lavoratori beneficiari di strumenti di sostegno al reddito in coesistenza di rapporto di lavoro, lavoratori a rischio di disoccupazione, soggetti già occupati che siano in cerca di altra occupazione;
- c) tirocinio formativo e di orientamento o tirocinio di inserimento o reinserimento in favore di soggetti svantaggiati, rivolto a:
  1. persone svantaggiate di cui alla legge 8 novembre 1991, n. 381 (Disciplina delle cooperative sociali);
  2. persone in stato o a rischio di emarginazione sociale segnalate dagli enti locali di cui all'art. 13, comma 1, lettera b), della legge regionale 26 ottobre 2006, n. 20 (Norme in materia di cooperazione sociale);
  3. soggetti richiedenti protezione internazionale e titolari di status di rifugiato e di protezione sussidiaria ai sensi del decreto del Presidente della Repubblica 12 gennaio 2015, n. 21 (Regolamento relativo alle procedure per il riconoscimento e la revoca della protezione internazionale a norma dell'articolo 38, comma 1, del decreto legislativo 28 gennaio 2008, n. 25);

4. vittime di violenza e di grave sfruttamento da parte delle organizzazioni criminali e soggetti titolari di permesso di soggiorno rilasciato per motivi umanitari, ai sensi del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286 (Testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero);
  5. vittime di tratta ai sensi del decreto legislativo 4 marzo 2014, n. 24 (Attuazione della direttiva 2011/36/UE, relativa alla prevenzione e alla repressione della tratta di esseri umani e alla protezione delle vittime, che sostituisce la decisione quadro 2002/629/GAI);
- d) tirocinio formativo o di orientamento o tirocinio di inserimento o reinserimento rivolto a persone con disabilità di cui all'articolo 1, comma 1, della legge 12 marzo 1999, n. 68 (Norme per il diritto al lavoro dei disabili);
  - e) tirocinio formativo e di orientamento o tirocinio di inserimento o reinserimento rivolto a persone con disabilità di cui all'articolo 1, comma 1, della legge 68/1999 e inserite nei percorsi personalizzati di cui all'articolo 36, comma 3 bis, lettera c), della legge regionale 18/2005;
  - f) tirocinio estivo, con finalità formative e orientative, rivolto a studenti della scuola secondaria superiore, dei percorsi di Istruzione e Formazione professionale e dell'Università, attivabile nell'arco temporale di sospensione estiva delle attività didattiche.
3. I tirocini rivolti alle persone con disabilità di cui al comma 2, lettera d), vengono attivati previa valutazione del Comitato tecnico di cui all'articolo 38, comma 2, della legge regionale 18/2005.
  4. Le disposizioni di cui al presente regolamento si applicano, per quanto compatibili, anche ai tirocini attivati a favore delle persone con disabilità di cui al comma 2, lettera e), con esclusione di quanto previsto dalla delibera della Giunta regionale, ai sensi dell'articolo 36, comma 3 bis, lettera c), della legge regionale 18/2005, per i percorsi personalizzati relativamente ad attivazione, durata, ripetibilità e indennità di partecipazione al tirocinio.
  5. Ai cittadini non appartenenti all'Unione europea regolarmente soggiornanti in Italia si applicano le disposizioni del presente Capo.

### **Art. 3**

#### *Durata del tirocinio*

1. La durata del tirocinio è commisurata alla complessità del progetto formativo, non può essere inferiore a due mesi, ad eccezione del tirocinio svolto presso soggetti ospitanti che operano stagionalmente, per i quali la durata minima è ridotta ad un mese, e non può superare i seguenti limiti temporali:
  - a) sei mesi nel caso di tirocini di cui all'articolo 2, comma 2, lettere a) e b), fatto salvo per i tirocini attivati presso gli enti della Pubblica Amministrazione aventi sede nel territorio regionale del Friuli Venezia Giulia per i quali la durata massima è di 12 mesi e nel caso di durata inferiore l'eventuale proroga non può eccedere i 12 mesi complessivi;
  - b) diciotto mesi nel caso di tirocini di cui all'articolo 2, comma 2, lettera c) e d).
2. Nel caso di tirocini estivi di cui all'art. 2, comma 2, lettera f), la durata minima non può essere inferiore a 14 giorni e quella massima non può essere superiore a tre mesi, comprese le proroghe.
3. Nel caso in cui la durata del tirocinio sia inferiore ai limiti massimi di cui al comma 1 e 2, è possibile prorogare la durata fino al raggiungimento dei limiti previsti. La richiesta di proroga deve essere adeguatamente motivata dal soggetto ospitante e, laddove necessario, contenere un'integrazione del progetto formativo individuale (di seguito PFI).
4. Il tirocinante ha diritto ad una sospensione del tirocinio nei periodi di astensione obbligatoria

per maternità, infortunio o malattia di lunga durata, pari o superiore a 10 giorni consecutivi.

**5.** Il tirocinio può essere sospeso nei periodi di temporanea interruzione dell'attività del soggetto ospitante.

**6.** I periodi di sospensione del tirocinio di cui al comma 5, sono comunicati dal soggetto ospitante al tirocinante e al soggetto promotore.

**7.** Il periodo di sospensione non concorre al computo della durata complessiva del tirocinio nei limiti indicati al presente articolo. I periodi inferiori a 10 giorni per malattia o altre tipologie di assenza giustificata concorrono al computo della durata complessiva del tirocinio.

**8.** Il tirocinio può essere interrotto unilateralmente dal soggetto ospitante, dal soggetto promotore o dal tirocinante in caso di gravi inadempienze da parte di uno dei soggetti coinvolti o in caso di impossibilità a conseguire gli obiettivi formativi previsti dal progetto individuale. L'interruzione del tirocinio va comunicata in forma scritta agli altri soggetti coinvolti.

#### **Art. 4**

##### *Soggetto promotore*

**1.** Il soggetto promotore è l'organismo che si occupa della progettazione, dell'attivazione e del tutoraggio del tirocinio. Spetta al soggetto promotore, in considerazione della finalità formativa del tirocinio, definirne gli obiettivi e garantire il corretto utilizzo del tirocinio assicurando il rispetto della convenzione e del PFI di cui all'articolo 8.

**2.** Per ciascuna tipologia di tirocinio sono promotori i seguenti soggetti:

**a)** tirocinio formativo e di orientamento (di cui all'articolo 2, comma 2, lettera a):

- 1.** Strutture regionali competenti in materia di lavoro, formazione e orientamento, della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia;
- 2.** Istituti di istruzione universitaria statali e non statali abilitati al rilascio di titoli accademici, Istituti superiori di grado universitario, Istituzioni di alta formazione artistica, musicale e coreutica (AFAM);
- 3.** Enti di formazione accreditati ai sensi della legge regionale 21 luglio 2017, n. 27 (Norme in materia di formazione e orientamento nell'ambito dell'apprendimento permanente);
- 4.** Istituzioni scolastiche statali e paritarie secondarie di secondo grado, appartenenti al sistema nazionale di istruzione, ai sensi dell'articolo 1 della legge 10 marzo 2000, n. 62 (Norme per la parità scolastica e disposizioni sul diritto allo studio e all'istruzione);
- 5.** Istituti tecnici superiori (ITS) di cui al decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 25 gennaio 2008 (Linee guida per la riorganizzazione del Sistema di istruzione e formazione tecnica superiore e la costituzione degli istituti tecnici superiori);

**b)** tirocinio di inserimento o reinserimento al lavoro (di cui all'art. 2, comma 2, lettera b):

- 1.** Strutture regionali competenti in materia di lavoro e formazione, della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia;
- 2.** Istituti di istruzione universitaria statali e non statali abilitati al rilascio di titoli accademici, Istituti superiori di grado universitario, Istituzioni di alta formazione artistica, musicale e coreutica (AFAM);
- 3.** Enti di formazione accreditati ai sensi della Legge regionale 21 luglio 2017 n. 27;
- 4.** Istituzioni scolastiche statali e paritarie secondarie di secondo grado, appartenenti al sistema nazionale di istruzione, ai sensi dell'articolo 1 della legge 10 marzo 2000, n. 62 (Nor-

me per la parità scolastica e disposizioni sul diritto allo studio e all'istruzione);

5. Istituti tecnici superiori (ITS) di cui al decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 25 gennaio 2008 (Linee guida per la riorganizzazione del Sistema di istruzione e formazione tecnica superiore e la costituzione degli istituti tecnici superiori);
- c)** tirocinio formativo o di orientamento o tirocinio di inserimento o reinserimento in favore di persone svantaggiate (di cui all'art. 2, comma 2, lettera c):
1. Strutture regionali competenti in materia di lavoro e formazione, della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia;
  2. Enti di formazione accreditati ai sensi della legge regionale 27/2017;
  3. Cooperative sociali e loro consorzi di cui all'articolo 8 della legge 8 novembre 1991, n. 381 (Disciplina delle cooperative sociali), iscritti nello specifico Albo regionale;
  4. Servizio sociale dei Comuni di cui all'articolo 17 della legge regionale 31 marzo 2006, n. 6 (Sistema integrato di interventi e servizi per la promozione e la tutela dei diritti di cittadinanza sociale);
  5. Aziende per l'assistenza sanitaria.
- d)** tirocinio formativo o di orientamento o tirocinio di inserimento o reinserimento in favore di persone con disabilità di cui alla legge n. 68/1999 (di cui all'art. 2, comma 2, lett. d):
1. Strutture regionali competenti in materia di lavoro e formazione, della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia;
- e)** tirocinio formativo e di orientamento o tirocinio di inserimento o reinserimento di cui all'art. 2, comma 2, lett. e), in favore di persone con disabilità di cui alla legge 68/1999:
1. Strutture regionali competenti in materia di lavoro e formazione, della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia;
  2. Servizi di integrazione lavorativa di cui all'articolo 14 bis della legge regionale 25 settembre 1996, n. 41 (Norme per l'integrazione dei servizi e degli interventi sociali e sanitari a favore delle persone handicappate ed attuazione della legge 5 febbraio 1992, n. 104 Legge quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate);
  3. Altri soggetti pubblici che stipulano con la Regione provvedimenti della Giunta per l'attivazione dei tirocini di cui all'art. 2, comma 2, lett. e):
- f)** tirocinio estivo (di cui all'art. 2, comma 2, lett. f):
1. Istituti di istruzione universitaria statali e non statali abilitati al rilascio di titoli accademici, Istituti superiori di grado universitario, Istituzioni di alta formazione artistica, musicale e coreutica (AFAM), limitatamente ai propri studenti;
  2. Istituzioni scolastiche statali e paritarie secondarie di secondo grado, appartenenti al sistema nazionale di istruzione, ai sensi dell'articolo 1 della legge 10 marzo 2000, n. 62 (Norme per la parità scolastica e disposizioni sul diritto allo studio e all'istruzione), limitatamente ai propri studenti;
  3. Istituti tecnici superiori di cui al decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 25 gennaio 2008 (Linee guida per la riorganizzazione del Sistema di istruzione e formazione tecnica superiore e la costituzione degli istituti tecnici superiori), aventi sede legale in Friuli Venezia Giulia, limitatamente ai propri studenti;

- 4.** Enti di formazione accreditati, ai sensi della Legge regionale 21 luglio 2017 n. 27, nella macro tipologia A, limitatamente ai propri studenti;
  - 5.** Strutture regionali di orientamento di cui all'art. 28, comma 2, della legge regionale 9 settembre 1988, n. 10 (Riordinamento istituzionale della Regione e riconoscimento e devoluzione di funzioni agli Enti locali), con riferimento alle seguenti tipologie: studenti frequentanti scuole secondarie di secondo grado statali e paritarie aventi o non aventi sedi legali o didattiche nella regione Friuli Venezia Giulia, studenti in dispersione scolastica che, sebbene regolarmente iscritti, non frequentano percorsi di istruzione secondaria di secondo grado o percorsi di istruzione e formazione professionale.
- 3.** In considerazione di quanto definito al comma 1 e al fine di assicurare il miglior raccordo tra i soggetti che operano nel mercato del lavoro, i soggetti autorizzati all'intermediazione ai sensi del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 (Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30), possono stipulare specifici protocolli d'intesa con i soggetti di cui al comma 2 per l'attivazione di percorsi di tirocinio.
- 4.** Possono essere soggetti promotori dei tirocini di cui al comma 2, anche enti o soggetti indicati nell'ambito di programmi o sperimentazioni ministeriali che prevedono l'attivazione di tirocini.
  - 5.** In relazione ad uno stesso tirocinio, il medesimo soggetto non può fungere da soggetto promotore e da soggetto ospitante.
  - 6.** I soggetti promotori sono tenuti a:
    - a)** offrire il supporto al soggetto ospitante e al tirocinante nella fase di avvio e nella gestione delle procedure amministrative per favorire l'attivazione dell'esperienza di tirocinio;
    - b)** offrire un'informativa preventiva, chiara e trasparente, sulla disciplina applicabile al tirocinio a cui il soggetto ospitante dovrà attenersi;
    - c)** individuare un tutor responsabile dell'aspetto organizzativo dell'attività di tirocinio, che svolga i compiti previsti dall'art. 7;
    - d)** gestire le procedure amministrative. In tale ambito rientra anche il controllo relativo alla tenuta del registro di presenza del tirocinante presso il soggetto ospitante, predisposto su formato fornito dalla struttura regionale competente in materia di politiche della formazione e validato dal soggetto promotore prima dell'inizio del tirocinio;
    - e)** predisporre il PFI, partecipare alla stesura del Dossier individuale del tirocinante e il rilascio dell'Attestato finale;
    - f)** effettuare un'azione di presidio sulla qualità dell'esperienza e dell'apprendimento e contribuire al monitoraggio territoriale sull'andamento dei tirocini;
    - g)** trasmettere il PFI alla struttura regionale competente in materia di politiche della formazione mediante invio telematico all'apposito servizio informativo messo a disposizione dalla struttura stessa, nonché comunicare alle strutture regionali interessate, l'avvio la conclusione nonché eventuali sospensioni o interruzioni del tirocinio;
    - h)** segnalare al soggetto ospitante dell'eventuale mancato rispetto degli obiettivi contenuti nel PFI e delle modalità attuative del tirocinio, nonché la segnalazione ai competenti servizi ispettivi dei casi in cui vi siano fondati motivi per ritenere che il tirocinante venga adibito ad attività non previste dal PFI o comunque svolga attività riconducibile ad un rapporto di lavoro.

**Art. 5**

*Soggetto ospitante*

- 1.** Il soggetto ospitante è qualsiasi soggetto, persona fisica o giuridica, di natura pubblica o privata, presso il quale si realizza il tirocinio.
- 2.** Condizioni di attivazione per il soggetto ospitante:
  - a)** essere in regola con la normativa sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
  - b)** essere in regola con le disposizioni di cui alla legge 68/1999 in materia di diritto al lavoro dei disabili.
- 3.** Costituiscono condizioni ostative per l'attivazione da parte del soggetto ospitante:
  - a)** avere in corso di attuazione, per attività equivalenti a quelle del tirocinio, nella medesima unità operativa, sospensioni dal lavoro o riduzioni di orario con ricorso alla CIGS (Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria) per tutte le fattispecie previste dalla vigente normativa nazionale in materia, ivi compreso il contratto di solidarietà difensiva, o con ricorso alle prestazioni erogate dai Fondi di solidarietà di cui al Titolo II del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148 (Disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro, in esecuzione della legge 10 dicembre 2014, n. 183) in relazione alle causali previste dalla vigente normativa nazionale in materia di cassa integrazione guadagni straordinaria, ivi compreso l'assegno di solidarietà, salvo il caso in cui ci siano accordi con le organizzazioni sindacali che prevedono tale possibilità;
  - b)** prevedere nel piano formativo individuale del tirocinante attività equivalenti a quelle dei lavoratori che nella medesima unità operativa e nei dodici mesi precedenti siano stati oggetto di:
    - 1)** licenziamenti per giustificato motivo oggettivo, al di fuori dei casi previsti dall'articolo 10, comma 3, della legge 68/1999;
    - 2)** licenziamenti collettivi;
    - 3)** licenziamenti plurimi;
    - 4)** licenziamenti per superato periodo di comportamento, salvo che i lavoratori licenziati non siano stati sostituiti con altri lavoratori;
    - 5)** licenziamenti per mancato superamento del periodo di prova, salvo che i lavoratori licenziati non siano stati sostituiti con altri lavoratori;
    - 6)** licenziamenti per fine appalto, salvo che i lavoratori non siano stati riassorbiti dal nuovo appalto;
    - 7)** risoluzione del rapporto di lavoro di apprendistato al termine del periodo formativo per volontà del datore di lavoro;
    - 8)** procedure concorsuali in corso, salvo il caso in cui ci siano accordi con le organizzazioni sindacali che prevedono tale possibilità.
- 4.** Nel caso abbia in corso contratti di solidarietà di tipo espansivo ovvero contratti di espansione di cui all'articolo 41 del decreto legislativo 14 settembre 148/2015 il soggetto ospitante può ospitare tirocinanti.
- 5.** Il soggetto ospitante è tenuto a:
  - a)** favorire l'esperienza del tirocinante nell'ambiente di lavoro permettendogli di acquisire la conoscenza diretta delle tecnologie, dell'organizzazione aziendale nonché la visualizzazione dei processi produttivi e delle fasi di lavoro;



- b)** garantire, nella fase di avvio del tirocinio, un'adeguata informazione e formazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, artt. 36 e 37 decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 (Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro), inoltre, se prevista, al tirocinante deve essere garantita la sorveglianza sanitaria ai sensi dell'art. 41 del medesimo DLgs 81/2008; garantire la formazione teorica relativa alle norme sulla sicurezza e sulla salute nello specifico luogo di lavoro;
  - c)** designare un tutor del soggetto ospitante che ha il compito di seguire il tirocinante nello svolgimento del tirocinio. In caso di assenza del tutor va individuato un suo sostituto;
  - d)** comunicare l'avvio del tirocinio al Centro per l'impiego, ai sensi della normativa in materia di comunicazioni obbligatorie;
  - e)** stipulare la convenzione con il soggetto promotore e collaborare con lo stesso alla definizione del PFI;
  - f)** trasmettere al soggetto promotore tutte le comunicazioni effettuate afferenti al tirocinio (es. richieste di proroga, interruzione, infortuni);
  - g)** mettere a disposizione del tirocinante tutte le attrezzature, strumentazioni, equipaggiamenti, ecc. idonei e necessari allo svolgimento delle attività assegnate;
  - h)** assicurare la realizzazione del percorso di tirocinio secondo quanto previsto dal progetto;
  - i)** collaborare attivamente alla progressiva stesura del Dossier individuale del tirocinante, nonché al rilascio dell'Attestazione finale.
- 6.** Il soggetto ospitante può interrompere il tirocinio, previa comunicazione scritta al soggetto promotore, in caso di comportamenti del tirocinante tali da far venir meno le finalità del progetto formativo o lesivi dei diritti o interessi del soggetto ospitante, o nel caso di mancato rispetto da parte del tirocinante dei regolamenti aziendali o delle norme in materia di sicurezza.

### **Art. 6**

#### *Tirocinante*

- 1.** I tirocini extracurricolari del presente Capo sono rivolti a:
- a)** soggetti in stato di disoccupazione ai sensi della normativa vigente in materia, che hanno compiuto diciotto anni di età;
  - b)** soggetti che hanno completato i percorsi di istruzione secondaria superiore o terziaria, istruzione e formazione professionale (IeFP), formazione tecnica superiore (ITS);
  - c)** lavoratori beneficiari di strumenti di sostegno al reddito in costanza di rapporto di lavoro;
  - d)** lavoratori a rischio di disoccupazione;
  - e)** soggetti già occupati che siano in cerca di altra occupazione;
  - f)** soggetti disabili ai sensi della legge n. 68/1999;
  - g)** svantaggiati ai sensi della legge n. 381/1991;
  - h)** persone in stato o a rischio di emarginazione sociale segnalate dagli enti locali di cui all'art. 13, comma 1 lettera b), della legge regionale 26 ottobre 2006, n. 20;
  - i)** persone richiedenti protezione internazionale e titolari di status di rifugiato e di protezione sussidiaria ai sensi del DPR 21/2015;
  - j)** vittime di violenza e di grave sfruttamento da parte delle organizzazioni criminali e soggetti titolari di permesso di soggiorno rilasciato per motivi umanitari, ai sensi del DLgs 286/1998;

**k)** vittime di tratta ai sensi del DLgs. 24/2014.

**2.** Nel caso di tirocinio estivo, di cui all'articolo 2, comma 2, lettera f), il tirocinante deve essere in possesso dei seguenti requisiti: essere regolarmente iscritto ad un percorso di istruzione secondaria superiore o terziaria, istruzione e formazione professionale (leFP), formazione tecnica superiore (ITS) e deve aver compiuto i 15 anni di età, ai sensi dell'articolo 5 del decreto legislativo 4 agosto 1999, n. 345, (Attuazione della direttiva 94/33/CE relativa alla protezione dei giovani sul lavoro) e successive modifiche. Non vi è obbligo per il tirocinante di essere in stato di disoccupazione.

**3.** Durante lo svolgimento del tirocinio il tirocinante è tenuto a:

- a)** svolgere le attività previste dal PFI, osservando gli orari concordati e i regolamenti aziendali;
- b)** seguire le indicazioni dei tutor e fare riferimento ad essi per qualsiasi esigenza di tipo organizzativo o altre evenienze relative all'attività del tirocinio;
- c)** rispettare le norme in materia di igiene, salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- d)** ove il tirocinio si svolga presso datori di lavoro privati, rispettare gli obblighi di riservatezza relativi ai processi produttivi, ai prodotti e a qualsiasi notizia riguardante l'azienda di cui venga a conoscenza, sia durante che dopo lo svolgimento del tirocinio;
- e)** ove il tirocinio si svolga presso datori di lavoro pubblici, rispettare il segreto d'ufficio nei casi e nei modi previsti dalle norme dei singoli ordinamenti e non utilizzare a fini privati le informazioni di cui venga a conoscenza per ragioni di ufficio.

**4.** Il tirocinante può interrompere il tirocinio anticipatamente in qualsiasi momento dandone preventiva e motivata comunicazione scritta al soggetto promotore e al soggetto ospitante.

### **Art. 7**

#### *Tutoraggio*

**1.** Il tutoraggio è svolto contemporaneamente da due figure distinte, una nominata dal soggetto promotore e l'altra dal soggetto ospitante, che collaborano tra loro con l'obiettivo di assicurare la buona riuscita dell'esperienza di tirocinio.

**2.** Il tutor nominato dal soggetto promotore svolge i seguenti compiti:

- a)** elabora il PFI in collaborazione con il soggetto ospitante;
- b)** coordina l'organizzazione e programma il percorso di tirocinio;
- c)** monitora l'andamento del tirocinio a garanzia del rispetto di quanto previsto nel PFI operando in stretto raccordo con il tutor individuato dal soggetto ospitante, anche attraverso visite presso la sede del tirocinio;
- d)** provvede alla composizione del Dossier individuale, sulla base degli elementi forniti dal tirocinante e dal soggetto ospitante nonché alla predisposizione dell'Attestazione finale di cui all'art. 12.
- e)** acquisisce dal tirocinante elementi in merito agli esiti dell'esperienza svolta, con particolare riferimento ad una eventuale prosecuzione del rapporto con il soggetto ospitante, ove questo sia diverso da una pubblica amministrazione.

**3.** Ogni tutor del soggetto promotore può accompagnare contemporaneamente di norma fino a venti tirocinanti. Tale limite non è previsto per i soggetti promotori che attivino tirocini con medesime finalità formative presso il medesimo soggetto ospitante.

4. Il soggetto ospitante nomina il tutor che è responsabile dell'inserimento e affiancamento del tirocinante sul luogo di lavoro per tutto il periodo previsto dal PFI. Detto tutor va individuato tra i propri lavoratori e deve possedere esperienze e competenze professionali adeguate e coerenti con il PFI per garantire il raggiungimento degli obiettivi del tirocinio.
5. Il tutor del soggetto ospitante svolge i seguenti compiti:
  - a) favorire l'inserimento del tirocinante nel contesto lavorativo;
  - b) promuovere e supportare lo svolgimento delle attività e dei percorsi formativi previsti dal PFI, anche coordinandosi con altri lavoratori del soggetto ospitante;
  - c) aggiornare la documentazione relativa al tirocinio per l'intera durata dello stesso;
  - d) collaborare attivamente alla composizione del Dossier individuale nonché alla predisposizione dell'Attestato finale di cui all'art. 12.
6. Ogni tutor del soggetto ospitante può accompagnare contemporaneamente fino a un massimo di tre tirocinanti. Nel caso di tirocini di cui all'articolo 2, comma 2, lettera e), il tutor può seguire un solo tirocinante.
7. In caso di assenza prolungata del tutor del soggetto ospitante tale da non garantire al tirocinante l'affiancamento necessario per il raggiungimento degli obiettivi previsti dal PFI, il soggetto ospitante è tenuto ad individuare un sostituto dotato di requisiti analoghi e procedere alla sostituzione. Tale variazione deve essere formalmente comunicata al tirocinante e al soggetto promotore.
8. Il tutor del soggetto promotore ed il tutor del soggetto ospitante collaborano per:
  - a) definire le condizioni organizzative e didattiche favorevoli all'apprendimento;
  - b) garantire il monitoraggio dello stato di avanzamento del percorso formativo del tirocinante, attraverso modalità di verifica in itinere e a conclusione dell'intero percorso;
  - c) garantire il processo di tracciamento, documentazione e attestazione dell'attività svolta dal tirocinante.

### **Art. 8**

#### *Convenzione e progetto formativo*

1. Il tirocinio è avviato sulla base di una convenzione sottoscritta dal soggetto promotore, dal soggetto ospitante e dal terzo finanziatore qualora previsto. La convenzione è conservata a cura del soggetto promotore, definisce gli obblighi cui sono tenuti tutti i soggetti coinvolti nell'intervento di tirocinio e contiene i dati identificativi dei medesimi.
2. La convenzione è redatta sulla base di uno schema predisposto dalle strutture regionali competenti in materia di politiche della formazione, approvato dalla Giunta regionale, ed è strutturata secondo i seguenti elementi essenziali:
  - a) obblighi del soggetto promotore e del soggetto ospitante;
  - b) modalità di attivazione;
  - c) valutazione ed attestazione degli apprendimenti, secondo le modalità indicate nel presente regolamento;
  - d) decorrenza e durata della convenzione;
  - e) individuazione dei soggetti obbligati alla corresponsione dell'indennità al tirocinante.
3. La convenzione può essere riferita a più tirocini anche distribuiti in un arco temporale indicato nella convenzione stessa nel rispetto dei limiti numerici di cui all'articolo 10.

**4.** Alla convenzione, per tutti i tirocini di cui all'articolo 2, deve essere allegato il PFI per ciascun tirocinante, compilato online su apposito formulario predisposto dalle strutture regionali competenti in materia di politiche della formazione, e sottoscritto dal soggetto promotore, dal soggetto ospitante, dal tirocinante, dal terzo finanziatore se previsto.

**5.** Il PFI contiene le seguenti sezioni:

- a)** dati identificativi del tirocinante, del soggetto promotore, del soggetto ospitante, del tutor individuato dal soggetto promotore e del tutor aziendale individuato dal soggetto ospitante presso la sede operativa che accoglierà il tirocinante;
- b)** diritti e doveri delle parti coinvolte nel progetto di tirocinio: tirocinante, tutor del soggetto ospitante e del soggetto promotore;
- c)** la durata e periodo di svolgimento del tirocinio con l'indicazione delle ore giornaliere e settimanali;
- d)** elementi identificativi del contesto operativo/organizzativo del tirocinio: orario settimanale previsto dal CCNL, applicato dal soggetto ospitante, settore ATECO di attività, Area professionale di riferimento (codici di classificazione CP ISTAT), sede del tirocinio, numero di lavoratori della sede del tirocinio, numero di tirocini in corso attivati nella sede del tirocinio, estremi identificativi delle assicurazioni;
- e)** attività da affidare al tirocinante durante il tirocinio da compilare inserendo i riferimenti alle ADA e attività contenute nell'Atlante del lavoro e delle qualificazioni, nonché le modalità di svolgimento del medesimo;
- f)** diritti e doveri del tirocinante;
- g)** soggetti che assumono l'obbligo di corrispondere l'indennità e di far fronte agli altri oneri connessi alla realizzazione del tirocinio (garanzie assicurative), ammontare dell'indennità mensile cui ha diritto il tirocinante e modalità di erogazione della stessa;
- h)** per i soggetti ospitanti che hanno unità operative con più di venti dipendenti a tempo indeterminato, indicazione del numero di tirocini attivati nei 24 mesi precedenti.

**6.** Il Dossier individuale predisposto su apposito formulario dalle strutture regionali della Direzione centrale competente in materia di politiche della formazione, costituisce documentazione utile anche ai fini della stesura dell'Attestazione finale.

### **Art. 9**

#### *Modalità di applicazione e attuazione*

**1.** I tirocinanti non possono sostituire i lavoratori con contratto a termine e non possono essere utilizzati per sostituire il personale del soggetto ospitante nei periodi di malattia, maternità o ferie, né per ricoprire ruoli necessari all'organizzazione aziendale.

**2.** Il tirocinante non può realizzare più di un tirocinio presso il medesimo soggetto ospitante, anche per progetti formativi di diverso contenuto, fatte salve le proroghe nel rispetto della durata massima e delle condizioni previste dall'articolo 10. Tale disposizione non si applica ai tirocini a favore dei soggetti svantaggiati di cui all'articolo 2, comma 2, lettere c), d), e) e f).

**3.** Nel caso di tirocini estivi il tirocinante non può realizzare più di due tirocini estivi presso il medesimo soggetto ospitante, anche per progetti formativi di diverso contenuto.

**4.** La partecipazione al tirocinio non comporta la perdita dello stato di disoccupazione posseduto dal tirocinante.

**5.** Il tirocinio non può essere attivato presso il soggetto ospitante nell'ipotesi in cui il tirocinante, negli ultimi due anni precedente l'avvio del tirocinio, abbia avuto un rapporto di lavoro, una collaborazione o un incarico, inteso quale prestazione di servizi, con il medesimo soggetto ospitante.

**6.** Il soggetto promotore non può coincidere con il soggetto ospitante. Nel caso di pubbliche amministrazioni, tale limitazione non opera qualora il soggetto promotore sia una struttura amministrativa che, pur appartenendo al medesimo ente, sia distinta dal punto di vista organizzativo e funzionale dalla struttura ospitante.

**7.** Il tirocinio deve essere svolto in coerenza con gli obiettivi formativi previsti nel PFI.

**8.** Il tirocinio può essere attivato nell'ipotesi in cui il tirocinante abbia svolto prestazioni di lavoro occasionale per non più di trenta giorni (anche non consecutivi) nei sei mesi precedenti l'attivazione, presso il medesimo soggetto ospitante.

[**9.** ABROGATO]

**10.** Professionisti abilitati o qualificati all'esercizio di professioni regolamentate per attività riservate alla professione ordinistica non possono ospitare tirocini extracurricolari per le medesime professioni ordinistiche.

**11.** Per i tirocini attivati in mobilità interregionale la disciplina da applicare è quella di appartenenza territoriale ove ha sede (operativa o legale) il soggetto ospitante al quale fa riferimento lo svolgimento dell'attività del tirocinante.

**12.** In caso di soggetto ospitante multilocalizzato, sia pubblico che privato, il tirocinio è regolato dalla normativa della Regione nel cui territorio è ubicata la sede operativa in cui viene realizzato il tirocinio, fatte salve le sedi decentrate della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia.

### **Art. 10**

#### *Numero tirocini attivabili e premialità*

**1.** Il numero di tirocini attivabili contemporaneamente presso l'unità operativa del soggetto ospitante è condizionata dalle seguenti quote di contingentamento, dal cui calcolo sono esclusi gli apprendisti:

**0a)** in ciascuna unità operativa senza dipendenti a tempo indeterminato o determinato non possono essere inseriti tirocinanti;

**a)** in ciascuna unità operativa con un numero di dipendenti compreso tra uno e cinque, con contratto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato purché la data di inizio del contratto sia anteriore alla data di avvio del tirocinio e la scadenza sia posteriore alla data di scadenza del tirocinio, può essere inserito un tirocinante;

**b)** in ciascuna unità operativa con un numero di dipendenti compreso da sei a diciannove, con contratto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato purché la data di inizio del contratto sia anteriore alla data di avvio del tirocinio e la scadenza sia posteriore alla data di scadenza del tirocinio, possono essere inseriti fino a due tirocinanti contemporaneamente;

**c)** in ciascuna unità operativa con un numero di dipendenti uguale o superiore a venti, con contratto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato purché la data di inizio del contratto sia anteriore alla data di avvio del tirocinio e la scadenza sia posteriore alla data di scadenza del tirocinio, possono essere inseriti contemporaneamente tirocinanti in misura non superiore al dieci per cento dei suddetti dipendenti.

**2.** Nell'ipotesi in cui il calcolo della percentuale di cui al comma 1, lettera c), produca frazioni di unità, tali frazioni si arrotondano all'unità superiore solo nell'ipotesi in cui la frazione sia uguale o superiore a 0,5.

**3.** Per i soggetti ospitanti che hanno unità operative sul territorio regionale con più di venti dipendenti a tempo indeterminato l'attivazione di nuovi tirocini, oltre la quota di contingentamento del dieci per cento di cui al comma 1, lettera c), presso le proprie unità operative regionali, è subordinata alla stipula di un contratto di lavoro subordinato della durata di almeno 6 mesi (nel caso di part time, esso deve essere almeno pari al 50% delle ore settimanali previste dal Contratto Collettivo applicato dal soggetto ospitante), come di seguito riportato, in deroga ai limiti di cui al comma 1:

- a)** un tirocinio se hanno assunto almeno il 20% dei tirocinanti ospitati nei 24 mesi precedenti;
- b)** due tirocini se hanno assunto almeno il 50% dei tirocinanti ospitati nei 24 mesi precedenti;
- c)** tre tirocini se hanno assunto almeno il 75% dei tirocinanti ospitati nei 24 mesi precedenti;
- d)** quattro tirocini se hanno assunto il 100% dei tirocinanti ospitati nei 24 mesi precedenti;

**4.** Ai fini della determinazione dei limiti di contingentamento di cui al presente articolo, non c'è cumulabilità tra tirocini curriculari ed extracurriculari. I tirocini di cui al comma 3 non si computano ai fini della quota di contingentamento.

**5.** Sono esclusi dai limiti di cui al comma 1 i tirocini in favore dei soggetti di cui all'articolo 2 comma 2, lettere c), d) ed e), (disabili e svantaggiati) ed i tirocini curriculari.

**6.** In deroga a quanto previsto dal comma 1, i datori di lavoro iscritti all'albo delle imprese artigiane, le aziende agricole a conduzione familiare, gli studi di professionisti, le start-up e le imprese neo costituite entro 12 mesi dalla fondazione, possono inserire un tirocinante, ancorché privi di lavoratori dipendenti con contratto a tempo indeterminato.

## **Art. 11**

### *Garanzie assicurative*

**1.** Ad ogni tirocinante deve essere garantita l'assicurazione presso l'Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro (INAIL), e presso idonea compagnia assicuratrice per la responsabilità civile verso i terzi.

**2.** Le coperture assicurative devono riguardare anche le eventuali attività svolte all'esterno della sede in cui ha luogo il tirocinio, rientranti nel PFI.

**3.** Nella convenzione è individuato il soggetto che assume a proprio carico gli oneri connessi alle coperture assicurative.

**4.** Nel caso in cui il soggetto promotore sia una pubblica amministrazione nelle relative convenzioni si definiranno le modalità attraverso le quali il soggetto ospitante potrà assumere a suo carico l'onere delle coperture assicurative.

## **Art. 12**

### *Attestazione finale*

**1.** Al termine del tirocinio il soggetto promotore sulla base del PFI, del Dossier individuale e della valutazione espressa dal soggetto ospitante, rilascia, utilizzando il modello predisposto dalle strutture regionali competenti in materia di politiche della formazione, un'attestazione finale di frequenza che attesta l'esperienza di apprendimento conseguita. Tale attestazione indica e documenta le attività effettivamente svolte con riferimento alle aree di attività contenute

nell'ambito della classificazione dei Settori Economico Professionali, di cui al decreto interministeriale del 30 giugno 2015 al fine di agevolare la successiva leggibilità e spendibilità degli apprendimenti maturati.

**2.** Il Dossier individuale e l'Attestazione finale costituiscono documentazione utile nell'ambito dei servizi di individuazione, validazione e certificazione delle competenze ai sensi e per gli effetti del decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13 (Definizione delle norme generali e dei livelli essenziali delle prestazioni per l'individuazione e validazione degli apprendimenti non formali e informali e degli standard minimi di servizio del sistema nazionale di certificazione delle competenze, a norma dell'articolo 4, commi 58 e 68, della legge 28 giugno 2012, n. 92), organizzati nel rispetto della regolamentazione degli enti pubblici titolari e con specifico riguardo alle qualificazioni ed alle competenze di rispettiva titolarità ricomprese nel Repertorio nazionale dei titoli di istruzione e formazione e delle qualificazioni professionali.

**3.** Ai fini dell'attestazione dell'esperienza di tirocinio, il tirocinante deve avere partecipato ad almeno il 70% delle ore previste dal progetto.

### **Art. 13**

#### *Indennità di partecipazione*

**1.** Il tirocinante ha diritto ad un'indennità forfettaria non inferiore a 300 euro lordi mensili, corrispondenti ad un impegno massimo di 20 (venti) ore settimanali. Tale importo aumenta proporzionalmente in relazione all'impegno del tirocinante fino ad un massimo di 40 (quaranta) ore settimanali, in coerenza con gli obiettivi del progetto formativo, corrispondente ad una indennità minima di 500 euro lordi mensili. Per i tirocini attivati presso gli enti della pubblica amministrazione aventi sede nel Friuli Venezia Giulia, l'indennità mensile è di euro 800 lordi corrispondente ad un impegno di orario pieno. In via convenzionale, per i tirocini estivi l'indennità di partecipazione è corrisposta a settimana ed è almeno pari ad un quarto dell'indennità mensile prevista.

**2.** L'indennità forfettaria di cui al comma 1 è corrisposta dal soggetto promotore o dal soggetto ospitante, ovvero da soggetti terzi, pubblici o privati, che intendono sostenere finanziariamente il tirocinio con corresponsione diretta dell'indennità al tirocinante. L'onere può anche essere ripartito tra i soggetti obbligati. L'indennità è erogata per intero a fronte di una partecipazione minima al tirocinio del 70% calcolata su base mensile. Se la partecipazione è inferiore al 70% al tirocinante viene corrisposta l'indennità per i giorni di effettiva presenza. È fatto salvo il caso in cui il soggetto ospitante voglia integrare l'indennità con proprie risorse.

**3.** Nel caso di sospensione del tirocinio, non sussiste l'obbligo di corresponsione dell'indennità di partecipazione per la durata del periodo sospeso.

**3 bis.** Nel caso in cui per esigenze organizzative o produttive il soggetto ospitante effettui una riduzione di orario nelle giornate di presenza del tirocinante, rimane a carico del soggetto ospitante l'obbligo di erogare per intero l'indennità spettante al tirocinante.

**4.** Nel caso in cui il soggetto ospitante sia una pubblica amministrazione, stante la clausola di invarianza finanziaria prevista dall'articolo 1, comma 36, della legge 28 giugno 2012, n. 92 (Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita), e fatte salve successive norme di finanziamento, le convenzioni possono essere attivate solo se la relativa spesa possa essere coperta mediante risorse contenute nei limiti della spesa destinata ai tirocini nel corso dell'anno precedente all'entrata in vigore della legge stessa o nei limiti della spesa consentita per finalità formative.

**5.** Nel caso di tirocini attivati in favore di soggetti percettori di ammortizzatori sociali non vi è obbligo di erogazione dell'indennità di tirocinio.

**5 bis.** Nel caso di tirocini attivati in favore di soggetti percettori di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro, l'indennità di tirocinio può essere eventualmente corrisposta dal soggetto ospitante, per il periodo coincidente con quello di fruizione del sostegno al reddito, solo fino a concorrenza con l'indennità minima prevista ai sensi del comma 1, primo e secondo periodo.

**5 ter.** Nel caso di tirocini attivati in favore di soggetti percettori di ammortizzatori sociali in assenza di rapporto di lavoro, l'indennità di partecipazione eventualmente corrisposta dal soggetto ospitante è cumulabile con l'ammortizzatore percepito anche oltre l'indennità minima di tirocinio prevista ai sensi del comma 1, primo e secondo periodo.

**6.** Nel caso di tirocini di cui all'art. 2, comma 2, lett. e), per i quali sono previsti premi di incentivazione a carico della Regione, è fatto salvo il caso in cui il soggetto ospitante voglia integrare l'indennità con proprie risorse.

**7.** Ai sensi dell'articolo 50 del decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917 (Approvazione del testo unico delle imposte sui redditi), l'indennità forfettaria corrisposta al tirocinante costituisce reddito assimilato a quello da lavoro dipendente.

**8.** La partecipazione al tirocinio non comporta la perdita dello stato di disoccupazione.

#### **Art. 14**

##### *Monitoraggio e valutazione*

**1.** Le strutture regionali competenti in materia di politiche della formazione istituiscono un sistema di monitoraggio e valutazione finalizzato a verificare periodicamente la realizzazione degli obiettivi orientativi, formativi e di inserimento e reinserimento lavorativo dei tirocini.

**2.** I soggetti promotori ed i soggetti ospitanti concorrono all'implementazione del sistema di monitoraggio secondo le modalità stabilite dalle strutture regionali competenti in materia di politiche della formazione.

**3.** Gli esiti del monitoraggio e della valutazione sono comunicati annualmente al Ministero del lavoro e delle politiche sociali. I dati sono resi pubblici attraverso la pubblicazione degli stessi sul sito della Regione.

#### **Art. 15**

##### *Misure di vigilanza, controllo ispettivo e disciplina sanzionatoria*

**1.** Fermo restando le competenze statali in materia di vigilanza e controllo la Regione promuove, anche attraverso apposite intese con i competenti organi ispettivi di cui al decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124 (Razionalizzazione delle funzioni ispettive in materia di previdenza sociale e di lavoro, a norma dell'articolo 8 della legge 14 febbraio 2003, n. 30) la corretta applicazione dell'istituto del tirocinio.

**2.** La Regione applica le sanzioni di cui all'articolo 63, commi dal 2 bis al 2 septies, della legge regionale 18/2005.

**3.** Per l'applicazione della sanzione di cui all'articolo 1, comma 35, della legge 92/2012, il soggetto obbligato alla corresponsione dell'indennità è individuato, nell'ambito dei soggetti di cui all'articolo 13 comma 2, sulla base di quanto previsto dalla convenzione.



### CAPO III

#### TIROCINI PER CITTADINI NON APPARTENENTI ALL'UNIONE EUROPEA RESIDENTI ALL'ESTERO

##### **Art. 16**

###### *Oggetto e ambito di applicazione*

- 1.** I cittadini non appartenenti all'U.E. residenti all'estero possono attivare tirocini formativi e di orientamento ai sensi del combinato disposto dell'art. 27 co. 1 lett. f) del DLgs. 286/1998 e dell'art. 40, co. 9 lett. a), del decreto del Presidente della Repubblica 31 agosto 1999, n. 394 (Regolamento recante norme di attuazione del testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero, a norma dell'articolo 1, comma 6, del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286), finalizzati al completamento di un percorso di formazione professionale iniziato nel paese di origine.
- 2.** La sussistenza di tale requisito va accertata in sede di istruttoria per l'apposizione del visto sui progetti formativi. A tal fine nel PFI deve venire esplicitato il percorso di formazione professionale che si intende completare con il tirocinio da attivare in Italia.
- 3.** L'attestazione di frequenza all'estero di un corso di lingua italiana può rappresentare un indice della sussistenza del requisito normativo coincidente con il completamento di un percorso professionale da accertare tenendo conto anche della professionalità specifica già acquisita dalla persona straniera e di quella che vuole acquisire in Italia.
- 4.** L'ingresso in Italia è effettuato nell'ambito del contingente di quote fissate annualmente ai sensi dell'art. 44 bis del D.P.R. 394/1999.
- 5.** Il tirocinio non può essere attivato per tipologie lavorative per le quali non sia necessario un periodo formativo, per professionalità elementari connotate da compiti generici e ripetitivi e per attività riconducibili alla sfera privata.

##### **Art. 17**

###### *Durata del tirocinio*

- 1.** La durata del tirocinio è commisurata alla complessità del progetto formativo, la stessa non può essere inferiore a 3 mesi, fatte salve comprovate e ragionevoli motivazioni che giustifichino una durata inferiore da valutare caso per caso nel corso dell'istruttoria, e non può superare i 12 mesi, comprese eventuali proroghe.
- 2.** Il tirocinio viene attivato entro 15 giorni dalla richiesta del permesso di soggiorno.

##### **Art. 18**

###### *Soggetto promotore*

- 1.** Il soggetto promotore è l'organismo che si occupa della progettazione, dell'attivazione e del tutoraggio del tirocinio. Spetta al soggetto promotore, in considerazione delle finalità formative del tirocinio, definirne gli obiettivi e garantire il corretto utilizzo del tirocinio stesso assicurando il rispetto della convenzione e del PFI di cui all'art. 24.
- 2.** Per i tirocini per cittadini stranieri residenti all'estero, sono promotori i soggetti di cui all'art. 4, comma 2, lett. a).
- 3.** Fermo restando quanto già previsto all'art. 4, nel caso di tirocini per cittadini stranieri residenti all'estero, il soggetto promotore ha inoltre l'obbligo di:
  - a)** indicare nella convenzione le posizioni assicurative INAIL e di responsabilità civile per il tirocinante a carico del soggetto ospitante;

- b)** prevedere la realizzazione di specifiche e adeguate unità formative, da svolgersi durante il periodo di tirocinio a carico del soggetto ospitante, salvo diverso accordo, come specificato all'art. 24, comma 2;
- c)** inviare alle strutture regionali competenti in materia di lavoro, formazione e orientamento unitamente alla richiesta di apposizione del visto regionale al progetto formativo, copia della convenzione stipulata con l'azienda ospitante e copia del progetto formativo;
- d)** attivare il tirocinio entro quindici giorni dalla richiesta del permesso di soggiorno;
- e)** ad avvenuto avvio del tirocinio, per facilitare le attività di vigilanza e controllo, il soggetto promotore deve far pervenire ai Servizi ispettivi delle strutture del Ministero del lavoro e delle Politiche sociali competenti per territorio e alle rappresentanze sindacali aziendali, copia della convenzione e del progetto formativo, nonché comunicazione dell'ingresso del tirocinante in Italia;
- f)** comunicare ai soggetti ai quali ha in precedenza inviato copia della convenzione e del decreto di approvazione del progetto di tirocinio, di cui è parte integrante il progetto stesso, eventuali variazioni dell'inizio effettivo del tirocinio rispetto a quanto previsto nel progetto formativo visto dalla Regione, ovvero eventuali interruzioni del tirocinante o dall'Azienda ospitante.

#### **Art. 19**

##### *Soggetto ospitante e numero di tirocini attivabili*

- 1.** Fatto salvo quanto disposto dall'art. 5 del presente regolamento, sono ulteriormente poste a carico del soggetto ospitante:
  - a)** l'apertura di posizione INAIL e stipula di polizza assicurativa di responsabilità civile;
  - b)** il pagamento delle spese per l'alloggio e per il vitto del tirocinante, salvo diverso accordo con il soggetto promotore e con il terzo finanziatore, da esplicitare in convenzione e nel PFI di tirocinio. In ogni caso, le spese di vitto ed alloggio non possono venire comprese nell'indennità di partecipazione stabilita a favore del tirocinante, dovendo venire calcolare a parte;
  - c)** impegnarsi al pagamento delle spese per il viaggio di rientro nel Paese d'origine o provenienza nel caso di rimpatrio coattivo del tirocinante, salvo diverso accordo con il soggetto promotore e con il terzo finanziatore, da esplicitare in convenzione e nel PFI di tirocinio.
- 2.** Il numero di tirocini attivabili contemporaneamente presso l'unità operativa del soggetto ospitante seguono le disposizioni dell'art. 10 del presente Regolamento.

#### **Art. 20**

##### *Soggetto terzo finanziatore*

- 1.** Il soggetto terzo finanziatore del progetto di tirocinio formativo e di orientamento, ove presente, ha l'obbligo di sottoscrivere la convenzione al progetto di tirocinio nell'ambito della quale sono definiti gli oneri a proprio carico.

#### **Art. 21**

##### *Modalità di attivazione e requisiti*

- 1.** Fermo restando quanto disposto dall'art. 9 del presente regolamento il soggetto promotore per poter attivare il tirocinio deve presentare la richiesta di apposizione del visto al progetto di tirocinio formativo e di orientamento a favore della persona straniera e residente nel suo Paese d'origine o comunque fuori dall'Unione Europea.

2. La richiesta, da inoltrare sulla base della modulistica predisposta dagli Uffici regionali, deve essere corredata da due originali della convenzione stipulata con il soggetto ospitante e da due originali del progetto formativo.

#### **Art. 22**

##### *Tirocinante*

1. I destinatari sono cittadini non appartenenti all'Unione europea residenti all'estero, disoccupati o inoccupati, che attestano un percorso di formazione da completare con il tirocinio in Italia.

#### **Art. 23**

##### *Tutoraggio*

1. Fermo restando quanto previsto all'art. 7 del presente Regolamento, il tutor nominato dal soggetto promotore è tenuto a visite almeno bimestrali presso l'azienda ospitante. Al termine del tirocinio lo stesso redige una relazione conclusiva sugli esiti formativi e sulle visite effettuate da inviare alle strutture regionali competenti in materia di lavoro e formazione della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia, competenti per l'apposizione del visto.

#### **Art. 24**

##### *Convenzione e progetto formativo individuale*

1. Il tirocinio è avviato sulla base di una convenzione e di un PFI così come disposto dall'art. 8 del presente Regolamento e in base alle seguenti ulteriori disposizioni aggiuntive:

- a) impegno del soggetto ospitante a farsi carico del pagamento delle spese per l'alloggio e per il vitto del tirocinante, salvo diverse pattuizioni con il soggetto finanziatore;
- b) impegno del soggetto ospitante a farsi carico del pagamento delle spese per il viaggio di rientro nel Paese d'origine o provenienza nel caso di rimpatrio coattivo del tirocinante, salvo diverse pattuizioni con il soggetto finanziatore.

2. Il PFI prevede la realizzazione di specifiche e adeguate unità formative a carico del soggetto ospitante, salvo diverso accordo, da svolgersi durante il periodo di tirocinio e che devono essere finalizzate:

- a) alla conoscenza della lingua italiana a livello A1, qualora non sia già posseduta;
- b) all'acquisizione di competenze relative all'organizzazione e sicurezza del lavoro;
- c) ai diritti e doveri dei lavoratori e delle imprese;

[d) ABROGATA]

2 bis. L'attivazione, cessazione, proroga ed eventuale trasformazione del rapporto di tirocinio sono soggette alla comunicazione obbligatoria da parte del soggetto ospitante, per via telematica.

#### **Art. 25**

##### *Visto regionale sul progetto formativo individuale di tirocinio*

1. Il visto regionale al progetto formativo viene apposto a seguito dell'adozione di apposito decreto entro 60 (sessanta) giorni dalla data di presentazione della domanda.

2. In caso di mancata apposizione del visto regionale ne viene data comunicazione scritta al soggetto promotore.

3. Dopo l'apposizione del visto regionale gli originali del progetto di tirocinio e della convenzione vengono restituiti al soggetto promotore.

4. La struttura regionale competente in materia di lavoro della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia provvederà a inserire nell'apposita piattaforma informatica nazionale: il decreto di approvazione ovvero di diniego, il progetto formativo, la convenzione, copia del passaporto del tirocinante.
5. Il soggetto promotore e in subordine il soggetto ospitante sono tenuto ad informare il tirocinante all'estero dell'avvenuta apposizione del visto regionale sul progetto di tirocinio, trasmettendogli tutta la documentazione necessaria ai fini del rilascio del corrispondente visto d'ingresso da parte della rappresentanza diplomatica o consolare.
6. Il termine di validità del visto apposto al progetto formativo dal competente ufficio regionale, ai fini della richiesta del rilascio del visto di ingresso alla Rappresentanza diplomatico-consolare, è di sei mesi dal suo rilascio.

#### **Art. 26**

##### *Attestazione finale*

1. Per i tirocini di cui al presente capo trova applicazione quanto previsto dall'articolo 12.

#### **Art. 27**

##### *Indennità di partecipazione*

1. Si applica quanto disposto dall'art. 13 del presente Regolamento.

#### **Art. 28**

##### *Monitoraggio e verifiche*

1. La struttura regionale competente in materia di lavoro e formazione della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia verifica la sussistenza delle condizioni previste per l'attivazione del tirocinio ed attua controlli sulla veridicità di quanto dichiarato, anche con verifiche in loco.
2. Qualora i dati verificati d'ufficio o dalle verifiche in loco, risultino difformi rispetto a quanto dichiarato dal soggetto promotore o dall'azienda ospitante, il competente Ufficio regionale, provvederà alla segnalazione dell'irregolarità alle istituzioni competenti e procederà all'immediata interruzione del tirocinio dandone comunicazione al soggetto promotore ed a quello ospitante. In tali casi la Regione non autorizzerà ulteriori tirocini al soggetto promotore ed a quello ospitante fino all'accertamento di eventuali responsabilità.
3. L'eventuale revoca del visto posto al PFI viene tempestivamente segnalata dall'Ufficio regionale, caricando il relativo provvedimento di revoca nell'apposita piattaforma informatica per impedire il rilascio del visto di ingresso per motivi di tirocinio, qualora la stessa sia anteriore al rilascio del visto di ingresso e, più in generale, per garantire un monitoraggio completo sugli esiti della procedura.
4. Qualora il provvedimento di revoca del visto posto al PFI sia invece successivo al rilascio del visto di ingresso, l'Ufficio regionale provvede a caricare sull'apposita piattaforma informatica il provvedimento di revoca, dandone tempestiva e formale informazione alla competente rappresentanza diplomatica o consolare affinché quest'ultima possa provvedere agli adempimenti di propria competenza connessi alla revoca del visto di ingresso già concesso, se ancora in corso di validità, e alla relativa segnalazione nell'apposita piattaforma informatica.
5. Ai fini del monitoraggio, il soggetto promotore ha l'obbligo di comunicare alla struttura regionale competente in materia di lavoro, formazione e orientamento il rilascio del Visto d'ingresso o l'eventuale diniego da parte della Rappresentanza diplomatico consolare, l'arrivo in Italia del tirocinante ed il contestuale avvio dell'esperienza formativa, nonché l'esito del tirocinio al termine

dello stesso.

**6.** Entro 60 (sessanta) giorni dal termine del tirocinio formativo il soggetto promotore, in collaborazione con l'ospitante, deve presentare alle strutture regionali competenti in materia di lavoro, formazione e orientamento della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia una relazione finale sottoscritta da ambedue i soggetti sull'andamento del tirocinio e sul raggiungimento degli obiettivi formativi corredata da copia dell'attestato sulle competenze professionali acquisite.

#### **CAPO IV**

##### **TIROCINI DI ORIENTAMENTO, FORMAZIONE E INSERIMENTO/REINSERIMENTO FINALIZZATI ALL'INCLUSIONE SOCIALE, ALL'AUTONOMIA DELLE PERSONE E ALLA RIABILITAZIONE**

#### **Art. 29**

##### *Oggetto e ambito di applicazione dei tirocini inclusivi*

- 1.** Il presente Capo disciplina i percorsi di tirocinio di orientamento, formazione e inserimento/reinserimento finalizzati all'inclusione sociale, all'autonomia delle persone e alla riabilitazione in favore di persone prese in carico dai servizi sociali o dai servizi sanitari competenti o da entrambi, di seguito denominati tirocini inclusivi.
- 2.** Ai fini del presente Capo per presa in carico si intende la funzione esercitata dai servizi sociali e sanitari in favore di persone o di nuclei familiari in risposta a bisogni complessi, che richiedono interventi personalizzati di valutazione, consulenza, orientamento, attivazione di prestazioni sociali, nonché attivazione di interventi in rete con altre risorse e servizi pubblici e privati del territorio.

#### **Art. 30**

##### *Durata del tirocinio*

- 1.** La durata del tirocinio è commisurata alla complessità del progetto formativo, non può essere inferiore a due mesi, ad eccezione del tirocinio svolto presso soggetti ospitanti che operano stagionalmente, per i quali la durata minima è ridotta ad un mese, e non può superare i ventiquattro mesi.
- 2.** Al fine di garantire l'inclusione, l'autonomia e la riabilitazione, il tirocinio può essere ripetuto oltre il limite di ventiquattro mesi, anche presso lo stesso soggetto ospitante a condizione che vi sia l'attestazione della sua necessità da parte del servizio pubblico che ha in carico la persona.

#### **Art. 31**

##### *Soggetto promotore*

- 1.** Il soggetto promotore è l'organismo che si occupa della progettazione, dell'attivazione e del tutoraggio del tirocinio. Spetta al soggetto promotore, in considerazione della finalità formativa del tirocinio, definirne gli obiettivi e garantire il corretto utilizzo del tirocinio assicurando il rispetto della convenzione e del PFI di cui all'articolo 35.
- 2.** Per i tirocini inclusivi sono promotori i seguenti soggetti:
  - a)** Servizio sociale dei Comuni di cui all'articolo 17 della legge regionale 31 marzo 2006, n. 6 (Sistema integrato di interventi e servizi per la promozione e la tutela dei diritti di cittadinanza sociale).
  - b)** Aziende per l'assistenza sanitaria e Aziende sanitarie universitarie integrate;
  - c)** Enti di formazione accreditati negli ambiti speciali, ai sensi legge regionale n. 27/2017, in raccordo con i soggetti di cui ai punti a) e b)

- 3.** Il soggetto promotore inoltra la comunicazione di avvio, conclusione, eventuale sospensione del tirocinio, ai servizi sociali o sanitari che hanno in carico la persona, qualora diverso dal soggetto promotore od ospitante.
- 4.** Il soggetto promotore rilascia al termine del tirocinio l'attestato di partecipazione ad avvenuto raggiungimento di almeno il 70% delle ore di presenza previste dal progetto.
- 5.** Nel caso in cui il soggetto promotore sia un Ente di cui al comma 2, lett. c) e il tirocinio sia promosso nell'ambito di programmi specifici finanziati dal FSE, per la comunicazione di avvio, conclusione, eventuale sospensione del tirocinio e per il rilascio dell'attestato di frequenza, si applicano le disposizioni previste dai programmi stessi.

### **Art. 32**

#### *Soggetto ospitante e numero di tirocini attivabili*

- 1.** Il soggetto ospitante è qualsiasi soggetto, persona fisica o giuridica, di natura pubblica o privata, presso il quale si realizza il tirocinio inclusivo.
- 2.** Il soggetto ospitante deve:
  - a)** favorire l'esperienza del tirocinante nell'ambiente di lavoro permettendogli di acquisire la conoscenza diretta delle tecnologie, dell'organizzazione aziendale nonché la visualizzazione dei processi produttivi e delle fasi di lavoro;
  - b)** stipulare la convenzione con il soggetto promotore e collaborare con lo stesso alla definizione del PFI;
  - c)** trasmettere al soggetto promotore tutte le comunicazioni effettuate afferenti al tirocinio;
  - d)** designare un tutor con funzioni di affiancamento al tirocinante sul luogo di lavoro, individuato tra i propri lavoratori in possesso di competenze professionali adeguate e coerenti con il PFI;
  - e)** garantire la formazione teorica, nella fase di avvio del tirocinio, in materia di salute e sicurezza nello specifico luogo di lavoro (artt. 36 e 37 del DLgs 81/2008 e succ. modifiche ed integrazioni), inoltre, se prevista, al tirocinante deve essere garantita la sorveglianza sanitaria ai sensi dell'art. 41 del medesimo DLgs 81/2008;
  - f)** mettere a disposizione del tirocinante tutte le attrezzature, strumentazioni, equipaggiamenti, ecc. idonei e necessari allo svolgimento delle attività assegnate;
  - g)** assicurare la realizzazione del percorso di tirocinio secondo quanto previsto dal progetto.
- 3.** Il soggetto ospitante può ospitare tirocinanti che hanno avuto con lo stesso un precedente rapporto di lavoro previo parere positivo del servizio sanitario o sociale che ha in carico la persona.
- 4.** Esclusivamente con riferimento ai soggetti pubblici, il soggetto promotore e il soggetto ospitante possono coincidere purché il tirocinio non sia ospitato presso la medesima sede del servizio sanitario e sociale che ha in carico il tirocinante.
- 5.** Il soggetto ospitante non ha l'obbligo di comunicare l'avvio del tirocinio al Centro per l'impiego in deroga a quanto previsto dalla normativa sulla comunicazione obbligatoria.
- 6.** Il numero di tirocini inclusivi attivabili presso un soggetto ospitante non è condizionato da alcun limite relativo al numero dei lavoratori occupati presso l'unità operativa ove detti tirocini sono attivati.
- 7.** Il soggetto ospitante può interrompere il tirocinio, previa comunicazione scritta al soggetto promotore, in caso di comportamenti del tirocinante tali da far venir meno le finalità del PFI o lesi-

vi dei diritti o interessi del soggetto ospitante, o nel caso di mancato rispetto da parte del tirocinante dei regolamenti aziendali o delle norme in materia di sicurezza.

**Art. 33**

*Tirocinante*

- 1.** I tirocinanti devono essere in carico ai servizi sociali o ai servizi sanitari competenti e destinatari di un progetto personalizzato che preveda tra gli obiettivi un aiuto all'inserimento lavorativo non realizzabile da parte della persona in autonomia.
- 2.** Ai cittadini non appartenenti all'Unione europea regolarmente soggiornanti in Italia, in possesso dei requisiti di cui al comma 1, si applicano le disposizioni del presente Capo.

**Art. 34**

*Tutoraggio*

- 1.** Il tutoraggio è svolto contemporaneamente da due figure distinte, una nominata dal soggetto promotore e l'altra dal soggetto ospitante, che collaborano tra loro.
- 2.** Il tutor nominato dal soggetto promotore svolge i seguenti compiti:
  - a)** predisporre il PFI in collaborazione con il soggetto ospitante e con il soggetto che ha in carico la persona qualora diverso dal promotore o dall'ospitante;
  - b)** coordina l'organizzazione e programma il percorso di tirocinio inclusivo;
  - c)** monitora l'andamento del tirocinio inclusivo a garanzia del rispetto di quanto previsto nel PFI;
  - d)** predisporre l'attestato di frequenza finale di cui all'articolo 36 del presente Regolamento;
  - e)** acquisisce dal tirocinante elementi in merito agli esiti dell'esperienza svolta, con particolare riferimento ad una eventuale prosecuzione del rapporto con il soggetto ospitante, ove questo sia diverso da una pubblica amministrazione.
- 3.** Ogni tutor del soggetto promotore può accompagnare contemporaneamente fino ad un massimo di venti tirocinanti. Tale limite non è previsto per i soggetti promotori che attivino tirocini con medesime finalità formative presso il medesimo soggetto ospitante.
- 4.** Il tutor nominato dal soggetto ospitante è responsabile dell'inserimento e affiancamento del tirocinante sul luogo di lavoro per tutto il periodo previsto dal PFI. Il tutor deve possedere esperienze e competenze professionali adeguate per garantire il raggiungimento degli obiettivi del tirocinio e svolgere i seguenti compiti:
  - a)** favorire l'inserimento del tirocinante nel contesto lavorativo;
  - b)** promuovere e supportare lo svolgimento delle attività e dei percorsi formativi previsti dal PFI, anche coordinandosi con altri lavoratori del soggetto ospitante;
  - c)** aggiornare la documentazione relativa al tirocinio per l'intera durata dello stesso;
  - d)** collaborare alla predisposizione dell'attestato di frequenza finale di cui all'articolo 37 del presente Regolamento.
- 5.** Ogni tutor del soggetto ospitante può di norma accompagnare contemporaneamente fino al massimo di tre tirocinanti.
- 6.** In caso di assenza prolungata del tutor del soggetto ospitante tale da non garantire al tirocinante l'affiancamento necessario per il raggiungimento degli obiettivi previsti dal PFI, il soggetto ospitante è tenuto ad individuare un sostituto dotato di requisiti analoghi e procedere alla sostituzione. Tale variazione deve essere comunicata al tirocinante e al soggetto promotore.

7. Il tutor del soggetto promotore ed il tutor del soggetto ospitante collaborano per:

- a) assicurare le condizioni organizzative e didattiche favorevoli all'apprendimento;
- b) garantire il monitoraggio in itinere e a conclusione dell'intero percorso formativo e dell'attività svolta dal tirocinante.

### **Art. 35**

#### *Convenzione e progetto formativo individuale*

1. Il tirocinio è attivato sulla base di una convenzione, sottoscritta dal soggetto promotore, dal soggetto ospitante e dal soggetto che ha in carico la persona qualora diverso dal promotore o dall'ospitante e dal soggetto finanziatore qualora previsto.

2. La convenzione è conservata a cura del soggetto promotore e definisce gli obblighi cui sono tenuti tutti i soggetti coinvolti nell'intervento di tirocinio e contiene i dati identificativi dei medesimi.

3. La convenzione è redatta sulla base di uno schema predisposto dalle strutture regionali competenti in materia di salute e politiche sociali, redatta sulla base di uno schema approvato dalla Giunta regionale, e deve contenere i seguenti elementi essenziali:

- a) obblighi del soggetto promotore e del soggetto ospitante;
- b) modalità di attivazione;
- c) decorrenza e durata della convenzione;
- d) individuazione dei soggetti obbligati alla corresponsione dell'indennità al tirocinante.

4. Il PFI deve contenere le seguenti sezioni:

- a) dati identificativi del tirocinante, del soggetto promotore, del soggetto ospitante, del tutor individuato dal soggetto promotore e del tutor individuato dal soggetto ospitante presso la sede che accoglierà il tirocinante;
- b) motivazioni in base alle quali si prevede l'attivazione del tirocinio in relazione alle esigenze del tirocinante;
- c) competenze da acquisire in riferimento agli obiettivi di inclusione sociale, autonomia delle persone e riabilitazione;
- d) competenze da acquisire con riferimento a quelle previste dai diversi ordinamenti o dai repertori regionali come indicato dalla successiva lettera e);
- e) competenze di base, trasversali e tecnico-professionali da acquisire, con eventuale indicazione, ove possibile, dalla figura professionale di riferimento del Repertorio nazionale di cui all'art. 8 del DLgs 13/2013 ed eventuale livello EQF;
- f) diritti e doveri delle parti coinvolte nel progetto di tirocinio: tirocinante, tutor del soggetto ospitante e del soggetto promotore;
- g) durata e periodo di svolgimento del tirocinio con l'indicazione delle ore giornaliere e settimanali;
- h) elementi identificativi del contesto operativo/organizzativo del tirocinio;
- i) elementi descrittivi del tirocinio, con particolare riferimento a: tipologia di tirocinio, settore di attività economica dell'azienda (codice di classificazione ATECO) o dell'amministrazione pubblica ospitante, area professionale di riferimento dell'attività del tirocinio (codice di classificazione CP Istat), sede prevalente di svolgimento, estremi identificativi delle assicurazioni, durata e periodo di svolgimento del tirocinio;



- j) attività da affidare al tirocinante durante il tirocinio e modalità di svolgimento del medesimo;
  - k) soggetti che assumono l'obbligo di corrispondere l'indennità e di far fronte agli altri oneri connessi alla realizzazione del tirocinio (garanzie assicurative), ammontare dell'indennità mensile cui ha diritto il tirocinante e modalità di erogazione della stessa.
5. Il PFI deve essere trasmesso alle strutture regionali competenti secondo quanto previsto dai relativi programmi di finanziamento.

#### **Art. 36**

##### *Indennità di partecipazione*

1. L'indennità costituisce un sostegno di natura economica finalizzata all'inclusione sociale, all'autonomia delle persone e alla riabilitazione il cui importo è indicato nel PFI ed è corrisposta, di norma, da parte dell'ente responsabile che ha in carico la persona che svolge il tirocinio. Possono essere, altresì, previste ulteriori modalità di sostegno per i tirocini nei limiti delle risorse disponibili.
2. Dal punto di vista fiscale, l'indennità forfettaria corrisposta al tirocinante è considerata quale reddito assimilato a quello da lavoro dipendente ai sensi dell'articolo 50 del decreto del Presidente della Repubblica n. 917/1986. La partecipazione al tirocinio non comporta la perdita dello stato di disoccupazione.

#### **Art. 37**

##### *Attestato di frequenza e delle competenze acquisite*

1. Al termine del tirocinio il soggetto promotore, rilascia un attestato di frequenza che riporta le competenze acquisite, utilizzando il modello predisposto dalle strutture regionali della Direzione centrale competente in materia di formazione.

### **CAPO V**

#### **NORME TRANSITORIE E FINALI**

#### **Art. 38**

##### *Disposizioni tecnico operative*

1. Con decreto del Direttore della struttura regionale competente per tipologia di tirocinio vengono emanate le modalità tecnico operative specifiche per l'applicazione delle disposizioni del presente Regolamento.

#### **Art. 39**

##### *Norma transitoria*

1. Per i tirocini in corso alla data di entrata in vigore del presente Regolamento trovano applicazione, fatto salvo le eventuali proroghe, le disposizioni di cui al decreto del Presidente della Regione 18 ottobre 2016, n. 198 (Regolamento per l'attivazione di tirocini formativi e di orientamento e di tirocini estivi ai sensi dell'articolo 63, commi 2 e 3, della legge regionale 18/2005) fino alla loro naturale conclusione. La data di avvio è quella che viene indicata nella comunicazione obbligatoria effettuata ai sensi della normativa statale in materia.
2. Per le proroghe di tirocini in corso alla data di entrata in vigore del presente Regolamento, si applicano le disposizioni di cui agli articoli 3, 17 e 30 del presente Regolamento.
3. Nel caso di tirocini attivati presso gli enti della pubblica amministrazione con sede nel territorio regionale del Friuli Venezia Giulia conclusi nel 2018, per i quali si ravvisa la necessità di completa-

re il percorso formativo previsto nel PFI, nelle more dell'adozione del presente Regolamento, è data la possibilità di continuare il tirocinio formativo e di orientamento fino alla durata massima complessiva di 12 mesi, incluso il precedente periodo.

**Art. 40**

*Disposizioni generali*

1. Per tutte le fattispecie non specificate ai Capi III e IV, per quanto applicabile, si fa riferimento alle disposizioni contenute nell'articolato del Capo II.

**Art. 41**

*Abrogazione*

1. È abrogato il decreto del Presidente della Regione 18 ottobre 2016, n. 0198/Pres. (Regolamento per l'attivazione dei tirocini ai sensi dell'art. 63, commi 1 e 2, della legge regionale 18/2005).

**Art. 42**

*Entrata in vigore*

1. Il presente regolamento entra in vigore il giorno successivo alla pubblicazione sul Bollettino Ufficiale della Regione.

**CONTRATTO DI  
PRESTAZIONE OCCASIONALE**



Nell'ambito delle tipologie contrattuali di lavoro flessibile alle quali le pubbliche amministrazioni possono fare ricorso in virtù dell'art. 36, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, vi sono i contratti di prestazione occasionale, disciplinati dall'art. 54-*bis* del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, inserito dalla legge di conversione 21 giugno 2017, n. 96, con il quale vengono dettate nuove e più stringenti regole rispetto alla disciplina previgente<sup>222</sup>.

La normativa si sdoppia in due tronconi: uno è relativo alle persone fisiche che non esercitano attività imprenditoriale/commerciale (*in primis* le famiglie), le quali acquisiscono le prestazioni occasionali tramite il "Libretto Famiglia"; l'altro riguarda tutti i soggetti (persone fisiche e giuridiche, private e pubbliche) esercenti attività imprenditoriale/commerciale o istituzionale, che acquisiscono le prestazioni occasionali mediante l'apposito contratto.

Il contratto di prestazione occasionale è il contratto mediante il quale un soggetto, diverso dalle persone fisiche che non esercitano attività imprenditoriale/commerciale e dalle società sportive, acquisisce prestazioni di lavoro occasionali o saltuarie di modesta entità, entro determinati limiti di importo, nel rispetto di specifiche condizioni e modalità.

I compensi percepiti dal lavoratore sono esenti da imposizione fiscale, non incidono sullo stato di disoccupazione e sono considerabili per la definizione del reddito necessario per il rilascio o il rinnovo del permesso di soggiorno.

Non è possibile fare ricorso a prestazioni di lavoro occasionali da parte di lavoratori con i quali l'utilizzatore abbia in corso o abbia concluso da meno di sei mesi un rapporto di lavoro subordinato o di collaborazione coordinata e continuativa.

Il prestatore ha diritto all'assicurazione per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti, con iscrizione alla Gestione separata INPS, nonché all'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.

Il lavoratore ha diritto anche ai riposi giornalieri, alle pause e ai riposi settimanali di cui agli artt. 7, 8 e 9 del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66 e alle misure di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro di cui all'art. 3, comma 8, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81.

Nel rispetto dei vincoli previsti dalla vigente disciplina in materia di contenimento delle spese di personale, le pubbliche amministrazioni possono ricorrere al contratto di prestazione occasionale, in deroga al divieto posto dall'art. 54-*bis*, comma 14, lett. a)<sup>223</sup>, del d.l. 50/2017, ma fermo restando il limite di durata della prestazione pari a 280 ore nell'arco dello stesso anno civile, unicamente per esigenze temporanee o eccezionali connesse a specifiche attività (progetti speciali in favore di categorie svantaggiate, lavori di emergenza per calamità o eventi naturali improvvisi, attività di solidarietà in collaborazione con altri enti pubblici o associazioni di volontariato, organizzazione di manifestazioni sociali, sportive, culturali, caritative).

I contratti di prestazione occasionale si caratterizzano per una modalità di attivazione e gestione semplificata, interamente telematica, svolta attraverso la piattaforma INPS, garantendo al contempo la loro piena tracciabilità. Gli adempimenti possono essere effettuati anche dai soggetti intermediari di cui alla legge 11 gennaio 1979, n. 12, come ad esempio, i consulenti del lavoro.

---

<sup>222</sup> Disciplina che era contenuta negli artt. 48, 49 e 50 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, abrogati dall'art. 1, comma 1, del decreto-legge 17 marzo 2017, n. 25, convertito dalla legge 20 aprile 2017, n. 49.

<sup>223</sup> Secondo la quale il ricorso al contratto di prestazione occasionale è precluso agli utilizzatori che hanno alle proprie dipendenze più di cinque lavoratori subordinati a tempo indeterminato.

Non è prevista una transazione diretta tra prestatore e utilizzatore ma quest'ultimo, per attivare il contratto, deve versare le somme utilizzabili attraverso la piattaforma informatica INPS. Inoltre, almeno un'ora prima dell'inizio della prestazione, l'utilizzatore deve comunicare – sempre attraverso la medesima piattaforma o i *contact center* dell'Istituto – una serie di informazioni.

A differenza della pluralità dei soggetti utilizzatori, agli enti locali è consentito indicare, nella dichiarazione preventiva di cui all'art. 54-*bis*, comma 17, del d.l. 50/2017, la data di inizio della prestazione e il monte orario complessivo presunto con riferimento ad un arco temporale non superiore a dieci giorni consecutivi.

Per l'illustrazione dell'istituto e delle relative modalità operative si rinvia alle circolari INPS 5 luglio 2017, n. 107 e 17 ottobre 2018, n. 103 ed agli ulteriori documenti ivi richiamati.

**Decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2017, n. 96.**

*Disposizioni urgenti in materia finanziaria, iniziative a favore degli enti territoriali, ulteriori interventi per le zone colpite da eventi sismici e misure per lo sviluppo. (estratto)*

**Art. 54-bis**

*Disciplina delle prestazioni occasionali. Libretto Famiglia. Contratto di prestazione occasionale*

**1.** Entro i limiti e con le modalità di cui al presente articolo è ammessa la possibilità di acquisire prestazioni di lavoro occasionali, intendendosi per tali le attività lavorative che danno luogo, nel corso di un anno civile:

- a)** per ciascun prestatore, con riferimento alla totalità degli utilizzatori, a compensi di importo complessivamente non superiore a 5.000 euro;
- b)** per ciascun utilizzatore, con riferimento alla totalità dei prestatori, a compensi di importo complessivamente non superiore a 5.000 euro;
- c)** per le prestazioni complessivamente rese da ogni prestatore in favore del medesimo utilizzatore, a compensi di importo non superiore a 2.500 euro;
- c-bis)** per ciascun prestatore, per le attività di cui al decreto del Ministro dell'interno 8 agosto 2007, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 195 del 23 agosto 2007, svolte nei confronti di ciascun utilizzatore di cui alla legge 23 marzo 1981, n. 91, a compensi di importo complessivo non superiore a 5.000 euro.

**2.** Il prestatore ha diritto all'assicurazione per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti, con iscrizione alla Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, e all'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali disciplinata dal testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124.

**3.** Il prestatore ha diritto al riposo giornaliero, alle pause e ai riposi settimanali secondo quanto previsto agli articoli 7, 8 e 9 del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66. Ai fini della tutela della salute e della sicurezza del prestatore, si applica l'articolo 3, comma 8, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81.

**4.** I compensi percepiti dal prestatore sono esenti da imposizione fiscale, non incidono sul suo stato di disoccupato e sono computabili ai fini della determinazione del reddito necessario per il rilascio o il rinnovo del permesso di soggiorno.

**5.** Non possono essere acquisite prestazioni di lavoro occasionali da soggetti con i quali l'utilizzatore abbia in corso o abbia cessato da meno di sei mesi un rapporto di lavoro subordinato o di collaborazione coordinata e continuativa.

**6.** Alle prestazioni di cui al presente articolo possono fare ricorso:

- a)** le persone fisiche, non nell'esercizio dell'attività professionale o d'impresa, per il ricorso a prestazioni occasionali mediante il Libretto Famiglia di cui al comma 10;
- b)** gli altri utilizzatori, nei limiti di cui al comma 14, per l'acquisizione di prestazioni di lavoro mediante il contratto di prestazione occasionale di cui al comma 13;

**b-bis)** le società sportive di cui alla legge 23 marzo 1981, n. 91.

**7.** Le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono fare ricorso al contratto di prestazione occasionale, in deroga al comma 14,

lettera a), del presente articolo, nel rispetto dei vincoli previsti dalla vigente disciplina in materia di contenimento delle spese di personale e fermo restando il limite di durata di cui al comma 20 del presente articolo, esclusivamente per esigenze temporanee o eccezionali:

- a)** nell'ambito di progetti speciali rivolti a specifiche categorie di soggetti in stato di povertà, di disabilità, di detenzione, di tossicodipendenza o che fruiscono di ammortizzatori sociali;
- b)** per lo svolgimento di lavori di emergenza correlati a calamità o eventi naturali improvvisi;
- c)** per attività di solidarietà, in collaborazione con altri enti pubblici o associazioni di volontariato;
- d)** per l'organizzazione di manifestazioni sociali, sportive, culturali o caritative.

**8.** Sono computati in misura pari al 75 per cento del loro importo, ai fini del comma 1, lettera b), i compensi per prestazioni di lavoro occasionali rese dai seguenti soggetti, purché i prestatori stessi, all'atto della propria registrazione nella piattaforma informatica di cui al comma 9, autocertifichino la relativa condizione:

- a)** titolari di pensione di vecchiaia o di invalidità;
- b)** giovani con meno di venticinque anni di età, se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado ovvero a un ciclo di studi presso l'università;
- c)** persone disoccupate, ai sensi dell'articolo 19 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150;
- d)** percettori di prestazioni integrative del salario, di reddito di inclusione (REI) ovvero di altre prestazioni di sostegno del reddito. In tal caso l'INPS provvede a sottrarre dalla contribuzione figurativa relativa alle prestazioni integrative del salario o di sostegno del reddito gli accrediti contributivi derivanti dalle prestazioni occasionali di cui al presente articolo.

(OMISSIS)

**9.** Per l'accesso alle prestazioni di cui al presente articolo, gli utilizzatori e i prestatori sono tenuti a registrarsi e a svolgere i relativi adempimenti, anche tramite un intermediario di cui alla legge 11 gennaio 1979, n. 12, all'interno di un'apposita piattaforma informatica, gestita dall'INPS, di seguito denominata "piattaforma informatica INPS", che supporta le operazioni di erogazione e di accreditamento dei compensi e di valorizzazione della posizione contributiva dei prestatori attraverso un sistema di pagamento elettronico. I pagamenti possono essere altresì effettuati utilizzando il modello di versamento F24, con esclusione della facoltà di compensazione dei crediti di cui all'articolo 17 del decreto legislativo 9 luglio 1997, n. 241. Esclusivamente ai fini dell'accesso al Libretto Famiglia di cui al comma 10, la registrazione e i relativi adempimenti possono essere svolti tramite un ente di patronato di cui alla legge 30 marzo 2001, n. 152.

(OMISSIS)

**13.** Il contratto di prestazione occasionale è il contratto mediante il quale un utilizzatore, di cui ai commi 6, lettera b), e 7, acquisisce, con modalità semplificate, prestazioni di lavoro occasionali o saltuarie di ridotta entità, entro i limiti di importo di cui al comma 1, alle condizioni e con le modalità di cui ai commi 14 e seguenti.

**14.** È vietato il ricorso al contratto di prestazione occasionale:

- a)** da parte degli utilizzatori che hanno alle proprie dipendenze più di cinque lavoratori subordinati a tempo indeterminato, ad eccezione delle aziende alberghiere e delle strutture ricettive che operano nel settore del turismo, per le attività lavorative rese dai soggetti di cui al comma 8, e che hanno alle proprie dipendenze fino a otto lavoratori;

(OMISSIS)



**d)** nell'ambito dell'esecuzione di appalti di opere o servizi.

**15.** Ai fini dell'attivazione del contratto di prestazione occasionale, ciascun utilizzatore di cui al comma 6, lettera b), versa, anche tramite un intermediario di cui alla legge 11 gennaio 1979, n. 12, ferma restando la responsabilità dell'utilizzatore, attraverso la piattaforma informatica INPS, con le modalità di cui al comma 9, le somme utilizzabili per compensare le prestazioni. L'1 per cento degli importi versati è destinato al finanziamento degli oneri gestionali a favore dell'INPS.

**16.** La misura minima oraria del compenso è pari a 9 euro, tranne che nel settore agricolo, per il quale il compenso minimo è pari all'importo della retribuzione oraria delle prestazioni di natura subordinata individuata dal contratto collettivo di lavoro stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Sono interamente a carico dell'utilizzatore la contribuzione alla Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, nella misura del 33 per cento del compenso, e il premio dell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, di cui al testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, nella misura del 3,5 per cento del compenso.

**17.** L'utilizzatore di cui al comma 6, lettera b), è tenuto a trasmettere almeno un'ora prima dell'inizio della prestazione, attraverso la piattaforma informatica INPS ovvero avvalendosi dei servizi di *contact center* messi a disposizione dall'INPS, una dichiarazione contenente, tra l'altro, le seguenti informazioni: a) i dati anagrafici e identificativi del prestatore; b) il luogo di svolgimento della prestazione; c) l'oggetto della prestazione; d) la data e l'ora di inizio e di termine della prestazione ovvero, se si tratta di imprenditore agricolo, di azienda alberghiera o struttura ricettiva che opera nel settore del turismo o di ente locale, la data di inizio e il monte orario complessivo presunto con riferimento a un arco temporale non superiore a dieci giorni; e) il compenso pattuito per la prestazione, in misura non inferiore a 36 euro, per prestazioni di durata non superiore a quattro ore continuative nell'arco della giornata, fatto salvo quanto stabilito per il settore agricolo ai sensi del comma 16, fermo restando che per il settore agricolo le quattro ore continuative di prestazione sono riferite all'arco temporale di cui alla lettera d) del presente comma. Il prestatore riceve contestuale notifica della dichiarazione attraverso comunicazione di *short message service* (SMS) o di posta elettronica.

**18.** Nel caso in cui la prestazione lavorativa non abbia luogo, l'utilizzatore di cui al comma 6, lettera b), è tenuto a comunicare, attraverso la piattaforma informatica INPS ovvero avvalendosi dei servizi di *contact center* messi a disposizione dall'INPS, la revoca della dichiarazione trasmessa all'INPS entro i tre giorni successivi al giorno programmato di svolgimento della prestazione. In mancanza della predetta revoca, l'INPS provvede al pagamento delle prestazioni e all'accredito dei contributi previdenziali e dei premi assicurativi nel termine di cui al comma 19.

**19.** Con riferimento a tutte le prestazioni rese nell'ambito del Libretto Famiglia e del contratto di prestazione occasionale nel corso del mese, l'INPS provvede, nel limite delle somme previamente acquisite a tale scopo dagli utilizzatori rispettivamente di cui al comma 6, lettera a), e al comma 6, lettera b), al pagamento del compenso al prestatore il giorno 15 del mese successivo attraverso accredito delle spettanze su conto corrente bancario risultante sull'anagrafica del prestatore ovvero, in mancanza della registrazione del conto corrente bancario, mediante bonifico bancario domiciliato pagabile presso gli uffici della società Poste italiane Spa. Gli oneri di pagamento del bonifico bancario domiciliato sono a carico del prestatore. A richiesta del prestatore espressa all'atto della registrazione nella piattaforma informatica INPS, invece che con le modalità indicate al primo periodo, il pagamento del compenso al prestatore può essere effettuato, decorsi quindici

giorni dal momento in cui la dichiarazione relativa alla prestazione lavorativa inserita nella procedura informatica è divenuta irrevocabile, tramite qualsiasi sportello postale a fronte della generazione e presentazione di univoco mandato ovvero di autorizzazione di pagamento emesso dalla piattaforma informatica INPS, stampato dall'utilizzatore e consegnato al prestatore, che identifica le parti, il luogo, la durata della prestazione e l'importo del corrispettivo. Gli oneri del pagamento del compenso riferiti a tale modalità sono a carico del prestatore. Attraverso la piattaforma informatica di cui al comma 9, l'INPS provvede altresì all'accreditamento dei contributi previdenziali sulla posizione contributiva del prestatore e al trasferimento all'INAIL, il 30 giugno e il 31 dicembre di ciascun anno, dei premi per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, nonché dei dati relativi alle prestazioni di lavoro occasionale del periodo rendicontato.

(OMISSIS)

**21.** Entro il 31 marzo di ogni anno il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, previo confronto con le parti sociali, trasmette alle Camere una relazione sullo sviluppo delle attività lavorative disciplinate dal presente articolo.

# LAVORI DI PUBBLICA UTILITÀ



Le pubbliche amministrazioni, ivi compresi quindi gli enti locali del Comparto unico FVG, possono avvalersi dell'attività prestata da persone che vengono impiegate in lavori di pubblica utilità, ossia in determinate tipologie di attività di interesse generale, che esulano dall'ordinaria attività amministrativa, caratterizzate da straordinarietà, occasionalità e temporaneità.

La Regione Friuli Venezia Giulia, al fine di sostenere l'inserimento lavorativo di taluni soggetti, residenti nel proprio territorio, eroga finanziamenti alle pubbliche amministrazioni che propongono operazioni di carattere occupazionale della durata di 180 giorni, con orario di lavoro settimanale di 30 ore.

A tal fine, si distinguono tre figure: i soggetti proponenti, i soggetti attuatori ed i soggetti destinatari delle operazioni.

I soggetti proponenti sono le pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, aventi sede o uffici periferici nel territorio della Regione.

I soggetti attuatori sono le imprese, incluse le cooperative sociali e le cooperative di produzione e lavoro e loro consorzi o raggruppamenti temporanei<sup>224</sup>.

I destinatari delle operazioni sono:

- a) persone disoccupate, in possesso di determinati requisiti;
- b) componenti di nuclei familiari beneficiari del reddito di cittadinanza di cui all'art. 2 del decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla legge di conversione 28 marzo 2019, n. 26.

Il soggetto proponente elabora un progetto, la cui finalità precipua e caratterizzante è l'effettivo impiego dei destinatari delle operazioni, nel quale vengono indicate le attività (da identificare nell'ambito di quelle definite in un apposito avviso regionale) che i suddetti destinatari sono chiamati a svolgere presso la pubblica amministrazione e individua il soggetto attuatore del progetto medesimo, mediante avviso pubblico, utilizzando criteri selettivi ispirati a principi di trasparenza, parità di trattamento e non discriminazione.

Le persone in possesso dei requisiti richiesti aderiscono all'iniziativa presentando la relativa domanda al Centro per l'impiego competente per territorio. Una volta raccolte le adesioni, il Centro per l'impiego individua i soggetti che potranno essere assunti, tra quelli inseriti nelle liste di disponibilità.

Il soggetto attuatore provvede all'assunzione, con contratto di lavoro subordinato, a tempo parziale e determinato, dei destinatari delle operazioni<sup>225</sup>. Il lavoratore viene inquadrato al livello retributivo per qualifica previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro concernente le attività da realizzare.

---

<sup>224</sup> Purché si tratti di soggetti che:

- a) abbiano sede legale o unità locale sul territorio regionale;
- b) dispongano di attrezzature idonee all'attuazione dei progetti;
- c) siano sufficientemente strutturati a livello organizzativo per sostenere l'inserimento lavorativo;
- d) assicurino ai beneficiari gli elementi essenziali di formazione in materia di sicurezza nello specifico luogo di lavoro;
- e) prevedano nell'oggetto sociale attività di inserimento lavorativo o attività che rientrano nel settore d'intervento nel quale si realizza il progetto.

<sup>225</sup> La prestazione lavorativa non può integrare il rapporto mutualistico del socio lavoratore di società cooperativa di cui alla legge 3 aprile 2001, n. 142.

Il finanziamento delle operazioni ha natura di contributo erogato a fondo perduto, a copertura delle spese effettivamente sostenute e documentate dai soggetti attuatori per realizzare i progetti territoriali di iniziative di lavoro di pubblica utilità.

Poiché l'intervento è finalizzato unicamente a favorire l'inserimento lavorativo, esso non è in alcun modo riconducibile a sostituzioni di appalti di servizi o affidamenti di qualunque genere, non integrando in alcun modo un rapporto sinallagmatico.

## **Decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150.**

*Disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive, ai sensi dell'articolo 1, comma 3, della legge 10 dicembre 2014, n. 183. (estratto)*

### **Art. 26**

#### *Utilizzo diretto dei lavoratori titolari di strumenti di sostegno al reddito*

- 1.** Allo scopo di permettere il mantenimento e lo sviluppo delle competenze acquisite, i lavoratori che fruiscono di strumenti di sostegno del reddito in costanza di rapporto di lavoro nonché i lavoratori sottoposti a procedure di mobilità possono essere chiamati a svolgere attività a fini di pubblica utilità a beneficio della comunità territoriale di appartenenza, sotto la direzione e il coordinamento di amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo n. 165 del 2001, e successive modificazioni, nel territorio del comune ove siano residenti.
- 2.** Allo scopo di dar corso alle attività di cui al comma 1, le regioni e province autonome stipulano, con le amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo n. 165 del 2001, operanti sul territorio, specifiche convenzioni, sulla base della convenzione quadro predisposta dall'ANPAL<sup>226</sup>.
- 3.** L'utilizzazione dei lavoratori nelle attività di cui al comma 1 non determina l'instaurazione di un rapporto di lavoro e deve avvenire in modo da non incidere sul corretto svolgimento del rapporto di lavoro in corso.
- 4.** I lavoratori utilizzati, percettori di trattamenti di sostegno al reddito, sono impegnati nei limiti massimi di orario settimanale corrispondente alla proporzione tra il trattamento stesso e il livello retributivo iniziale, calcolato al netto delle ritenute previdenziali ed assistenziali, previsto per i dipendenti che svolgono attività analoghe presso il soggetto promotore dell'intervento.
- 5.** Le convenzioni di cui al comma 2 possono prevedere l'adibizione alle attività di cui al comma 1, da parte di lavoratori disoccupati, con più di sessanta anni, che non abbiano ancora maturato il diritto al pensionamento di vecchiaia o anticipato. I lavoratori di cui al presente comma, utilizzati in attività di cui al comma 1, non possono eccedere l'orario di lavoro di 20 ore settimanali e ad essi compete un importo mensile pari all'assegno sociale, eventualmente riproporzionato in caso di orario di lavoro inferiore alle 20 ore settimanali. Tale assegno è erogato dall'INPS previa certificazione delle presenze secondo le modalità fissate dall'INPS a cura dell'ente utilizzatore e per esso trovano applicazione, in quanto non diversamente disposto, le disposizioni in materia di Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego. Gli oneri restano a carico delle amministrazioni regionali e delle province autonome stipulanti.
- 6.** All'assegno di cui al comma 5 si applicano le disposizioni di cui agli articoli 10 e 11 del decreto legislativo n. 22 del 2015.
- 7.** L'assegno di cui al comma 5 è incompatibile con i trattamenti pensionistici diretti a carico dell'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti dei lavoratori dipendenti, degli ordinamenti sostitutivi, esonerativi ed esclusivi dell'assicurazione medesima, nonché delle gestioni speciali dei lavoratori autonomi, e con i trattamenti di pensionamento anticipato. In caso di avvio alle attività di cui al comma 1, i titolari di assegno o di pensione di invalidità possono optare per il trattamento di cui al comma 5. Sono invece cumulabili con il

---

<sup>226</sup> Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro, istituita dall'art. 4 dello stesso D.Lgs. 150/2015.

trattamento di cui al predetto comma 5, gli assegni e le pensioni di invalidità civile nonché le pensioni privilegiate per infermità contratta a causa del servizio obbligatorio di leva.

**8.** I soggetti utilizzatori attivano in favore dei soggetti coinvolti nelle attività di cui al comma 1 idonee coperture assicurative presso l'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL) contro gli infortuni e le malattie professionali connesse allo svolgimento dell'attività lavorativa, nonché per la responsabilità civile verso terzi.

**9.** Le attività di cui al comma 1 sono organizzate in modo che il lavoratore possa godere di un adeguato periodo di riposo, entro i termini di durata dell'impegno. Durante i periodi di riposo è corrisposto l'assegno.

**10.** Le assenze per malattia, purché documentate, non comportano la sospensione dell'assegno di cui al comma 5. I soggetti utilizzatori stabiliscono tra le condizioni di utilizzo il periodo massimo di assenze per malattia compatibile con il buon andamento del progetto. Le assenze dovute a motivi personali, anche se giustificate, comportano la sospensione dell'assegno. È facoltà del soggetto utilizzatore concordare l'eventuale recupero delle ore non prestate e in tal caso non viene operata detta sospensione. Nel caso di assenze protratte e ripetute nel tempo che compromettano i risultati del progetto, è facoltà del soggetto utilizzatore richiedere la sostituzione del lavoratore. Nel caso di assenze per infortunio o malattia professionale al lavoratore viene corrisposto l'assegno per le giornate non coperte dall'indennità erogata dall'INAIL e viene riconosciuto il diritto a partecipare alle attività progettuali al termine del periodo di inabilità.

**11.** Per i periodi di impegno nelle attività di lavori socialmente utili per i quali è erogato l'assegno di cui al comma 5, trova applicazione il riconoscimento d'ufficio di cui al comma 9 dell'articolo 7 della legge n. 223 del 1991, ai soli fini dell'acquisizione dei requisiti assicurativi per il diritto al pensionamento. È comunque consentita la possibilità di riscatto dei periodi di utilizzazione nei lavori socialmente utili ai fini pensionistici, ai sensi della normativa vigente in materia, con particolare riguardo agli articoli 5 e seguenti del decreto legislativo 30 aprile 1997, n. 184.

**12.** Gli articoli 7 e 8 del decreto legislativo 1° dicembre 1997, n. 468, si applicano ai soli progetti di attività e lavori socialmente utili che hanno avuto inizio prima della data di adozione della convenzione quadro di cui al comma 2.



**Legge 30 dicembre 2018, n. 145.**

*Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2019 e bilancio pluriennale per il triennio 2019-2021. (estratto)*

**Art. 1**

(OMISSIS)

**446.** Negli anni 2019-2022, le amministrazioni pubbliche utilizzatrici dei lavoratori socialmente utili di cui all'articolo 2, comma 1<sup>227</sup>, del decreto legislativo 28 febbraio 2000, n. 81, e all'articolo 3, comma 1<sup>228</sup>, del decreto legislativo 7 agosto 1997, n. 280, nonché dei lavoratori già rientranti nell'abrogato articolo 7<sup>229</sup> del decreto legislativo 1° dicembre 1997, n. 468, e dei lavoratori impegnati in attività di pubblica utilità, anche mediante contratti di lavoro a tempo determinato o contratti di collaborazione coordinata e continuativa nonché mediante altre tipologie contrattuali, possono procedere all'assunzione a tempo indeterminato dei suddetti lavoratori, anche con contratti di lavoro a tempo parziale, nei limiti della dotazione organica e del piano di fabbisogno del personale, nel rispetto delle seguenti condizioni:<sup>230</sup>

**a)** possesso da parte dei lavoratori dei requisiti di anzianità come previsti dall'articolo 4, comma 6, del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 ot-

<sup>227</sup> «1. Le disposizioni del presente decreto si applicano, salvo quanto previsto dall'articolo 10, comma 1, ai 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.».

<sup>228</sup> «1. I lavori di pubblica utilità sono 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. Ambiti e tipologia dei progetti sono definiti, con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sentita la conferenza Stato-città e autonomie locali, entro il 31 agosto 1997.».

<sup>229</sup> «Art. 7 (Utilizzo diretto dei lavoratori titolari del trattamento straordinario di integrazione salariale, del trattamento di indennità di mobilità e di altro trattamento speciale di disoccupazione)  
1. Le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1 del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, possono svolgere le attività di cui all'articolo 1, comma 2, lettera d), mediante l'utilizzo dei lavoratori percettori di trattamento previdenziale, di cui all'articolo 4, comma 1, lettere c) e d), residenti nel comune o nell'area della sezione circoscrizionale per l'impiego e per il collocamento in agricoltura, ove si svolge la prestazione.  
2. A tal fine le amministrazioni di cui al comma 1 devono solo inoltrare una richiesta alle competenti sezioni circoscrizionali per l'impiego e per il collocamento in agricoltura, specificando la durata delle prestazioni di attività di lavori socialmente utili.  
3. Le assegnazioni sono effettuate dalle sezioni circoscrizionali per l'impiego e per il collocamento in agricoltura, nell'ambito dei lavoratori in possesso di qualifiche compatibili con le prestazioni da svolgere, con priorità per i residenti nei comuni ove si svolgono le prestazioni secondo il maggior periodo residuo di trattamento previdenziale, limitatamente alle richieste di prestazioni di durata inferiore al predetto periodo residuo.  
4. Ai fini dell'assegnazione, i centri per l'impiego ricevono dalle sedi INPS territorialmente competenti, gli elenchi relativi ai percettori dell'indennità di mobilità e di altro trattamento speciale di disoccupazione, con l'indicazione della qualifica professionale posseduta, la durata del trattamento e la data di cessazione dello stesso. Analoghe comunicazioni sono effettuate dalle aziende interessate con riguardo ai lavoratori sospesi a zero ore, per i quali sia stato emanato il provvedimento di concessione del trattamento straordinario di integrazione salariale.  
5. Le regioni e le commissioni regionali per l'impiego semestralmente effettuano un monitoraggio delle attività di cui al presente articolo ed eventualmente provvedono a promuovere le opportune iniziative per l'utilizzo dei lavoratori.».

<sup>230</sup> Alinea così modificato dall'art. 1, comma 26, lett. a), del decreto-legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito, con modificazioni, dalla legge 25 febbraio 2022, n. 15.

tobre 2013, n. 125, ovvero dall'articolo 20, commi 1 e 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, o svolgimento delle attività socialmente utili o di pubblica utilità per il medesimo periodo di tempo;

- b)** espletamento di selezioni riservate, mediante prova di idoneità, dei lavoratori da inquadrare nei profili professionali delle aree o categorie per i quali non è richiesto il titolo di studio superiore a quello della scuola dell'obbligo che abbiano la professionalità richiesta, in relazione all'esperienza effettivamente maturata, e i requisiti previsti per l'accesso al pubblico impiego. Le assunzioni a tempo indeterminato di cui alla presente lettera sono considerate, ai sensi dell'articolo 36, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nella quota di accesso dall'esterno;
- c)** espletamento di procedure concorsuali riservate, per titoli ed esami, dei lavoratori da inquadrare nei profili professionali delle aree o categorie per i quali è richiesto il titolo di studio superiore a quello della scuola dell'obbligo, che abbiano la professionalità richiesta, in relazione all'esperienza effettivamente maturata, e i requisiti previsti per l'accesso al pubblico impiego;
- d)** finanziamento, nei limiti delle risorse, a valere sul regime ordinario delle assunzioni, nel rispetto del principio dell'adeguato accesso dall'esterno;
- e)** per le assunzioni a tempo indeterminato, pieno utilizzo delle risorse previste per i contratti di lavoro flessibile, nei limiti di spesa di cui all'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, calcolate in misura corrispondente al loro ammontare medio nel triennio 2015-2017, al netto dell'utilizzo dello stesso in applicazione dell'articolo 20 del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, a condizione che le medesime amministrazioni siano in grado di sostenere a regime la relativa spesa di personale, previa certificazione della sussistenza delle correlate risorse finanziarie da parte dell'organo di controllo interno di cui all'articolo 40-bis, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e che prevedano nei propri bilanci la contestuale e definitiva riduzione di tale valore di spesa utilizzato per le assunzioni a tempo indeterminato dal tetto di cui al predetto articolo 9, comma 28;
- f)** pieno utilizzo delle risorse permanenti appositamente stanziare da leggi regionali e dell'eventuale contributo statale concesso permanentemente, nonché di quelle calcolate in deroga alla vigente normativa in materia di facoltà assunzionali, in ogni caso nel rispetto del principio del saldo positivo di bilancio e delle disposizioni di cui all'articolo 1, commi 557, 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296;
- g)** calcolo della spesa di personale da parte degli enti territoriali e degli enti pubblici interessati, ai fini delle disposizioni di cui all'articolo 1, commi 557, 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, al netto dell'eventuale cofinanziamento erogato dallo Stato e dalle regioni;

(OMISSIS)

**LAVORI DI PUBBLICA UTILITÀ  
PER LAVORATORI CON DISABILITÀ**



La Regione Friuli Venezia Giulia, al fine di sostenere l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità, promuove progetti di lavoro di pubblica utilità realizzati da determinate pubbliche amministrazioni ed attuati da cooperative sociali di tipo b)<sup>231</sup>.

Le iniziative di lavoro di pubblica utilità consistono in attività non riconducibili all'ordinaria amministrazione, caratterizzate da straordinarietà, occasionalità e temporaneità e che rientrano in specifici settori di intervento.

Analogamente a quanto avviene nell'impiego in lavori di pubblica utilità di soggetti in condizioni di particolare svantaggio occupazionale, privi di sostegno al reddito, si distinguono tre figure: i soggetti proponenti, i soggetti attuatori ed i soggetti destinatari delle operazioni.

I soggetti proponenti sono gli enti locali, le loro forme associative e gli enti del servizio sanitario regionale, aventi sede nel territorio della Regione Friuli Venezia Giulia.

I soggetti attuatori sono le cooperative sociali di tipo b), di cui all'art. 1, comma 1, lett. b), della legge 8 novembre 1991, n. 381 e all'art. 3, comma 2, lett. b), della legge regionale 26 ottobre 2006, n. 20, iscritte nella sezione b) del relativo Albo regionale o che abbiano almeno una unità locale nel territorio del Friuli Venezia Giulia.

I soggetti destinatari delle iniziative sono le persone in età lavorativa di cui all'art. 1 della legge 12 marzo 1999, n. 68<sup>232</sup>, iscritte nell'elenco di cui all'art. 8 della medesima legge.

Anche nel contesto in esame i soggetti attuatori vengono identificati dal soggetto proponente a seguito di avviso pubblico, improntato a criteri di selezione ispirati ai principi di trasparenza, parità di trattamento e non discriminazione.

L'individuazione dei soggetti destinatari avviene ad opera della Struttura del collocamento mirato<sup>233</sup> competente per territorio, attraverso un avviso pubblico di selezione e la formulazione di una graduatoria di coloro che hanno aderito all'avviso.

Per la realizzazione dei progetti territoriali di iniziative di lavoro di pubblica utilità, i soggetti attuatori si avvalgono dei soggetti destinatari. Tra l'attuatore ed i destinatari vengono instaurati rapporti di lavoro subordinato a tempo determinato, di durata compresa tra i 120 ed i 180 giorni<sup>234</sup>.

---

<sup>231</sup> Si tratta delle cooperative sociali che svolgono attività diverse dalle cooperative sociali di tipo a) (alle quali è riservata *ex lege* la gestione di servizi socio-sanitari ed educativi, incluse le attività di cui all'art. 2, comma 1, lett. a), b), c), d), l), e p), del decreto legislativo 3 luglio 2017, n. 112), ossia attività agricole, industriali, commerciali o di servizi, finalizzate all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate.

<sup>232</sup> Riportata nella sezione "Collocamento obbligatorio delle categorie protette".

<sup>233</sup> Il concetto di collocamento mirato, introdotto dalla l. 68/1999, fa riferimento ad una serie di strumenti che permettono di individuare e valutare le effettive capacità lavorative e professionali della persona disabile, al fine di poterla inserire nel posto di lavoro più adeguato rispetto alle proprie caratteristiche.

<sup>234</sup> La prestazione lavorativa del destinatario non può integrare il rapporto mutualistico del socio lavoratore di società cooperativa di cui alla legge 3 aprile 2001, n. 142.

**Legge regionale 28 dicembre 2017, n. 45.**

*Legge di stabilità 2018. (estratto)*

**Art. 8**

*(Istruzione, lavoro, formazione e politiche giovanili)*

(OMISSIS)

**74.** La Regione al fine di realizzare l’inserimento lavorativo, anche a tempo determinato, di persone con disabilità iscritte negli elenchi di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68 (Norme per il diritto al lavoro dei disabili)<sup>235</sup>, attua iniziative di lavoro di pubblica utilità prestate a favore di Amministrazioni pubbliche.

**75.** Con regolamento sono determinati i requisiti delle iniziative di lavoro di pubblica utilità nonché i criteri e le modalità di sostegno delle medesime.

(OMISSIS)

---

<sup>235</sup> Riportata nella sezione “Collocamento obbligatorio delle categorie protette”.

## **Decreto del Presidente della Regione 7 agosto 2018, n. 0165/Pres.**

*LR 45/2017, art. 8, comma 74. Regolamento per la realizzazione delle iniziative di lavoro di pubblica utilità destinate ai lavoratori con disabilità in attuazione dell'articolo 8, comma 74, della legge regionale 28 dicembre 2017, n. 45 (Legge di stabilità 2018).*

**Vista** la legge regionale 9 agosto 2005, n. 18 (Norme regionali per l'occupazione, la tutela e la qualità del lavoro)<sup>236</sup>, che disciplina, tra l'altro, gli interventi finalizzati a favorire l'integrazione lavorativa delle persone con disabilità;

**Vista** la legge 12 marzo 1999, n. 68 (Norme per il diritto al lavoro dei disabili);

**Vista** la legge regionale 28 dicembre 2017, n. 45 (Legge di stabilità 2018) ed, in particolare l'articolo 8, commi 74, 75 e 76, il quale prevede che la Regione, al fine di realizzare l'inserimento lavorativo, anche a tempo determinato, di persone con disabilità iscritte negli elenchi di cui alla legge 68/1999, attua iniziative di lavoro di pubblica utilità prestato a favore di Amministrazioni pubbliche e che con regolamento regionale sono determinati requisiti, criteri e modalità di sostegno delle medesime iniziative;

**Sentita** la Commissione regionale per il lavoro che nella seduta del 5 marzo 2018 ha espresso parere favorevole sulla proposta di Regolamento per la realizzazione delle iniziative di lavoro di pubblica utilità destinate ai lavoratori con disabilità in attuazione dell'articolo 8, comma 74, della legge regionale 45/2017;

**Sentito** il Consiglio delle Autonomie locali che nella seduta del 18 luglio 2018 ha espresso, ai sensi dell'articolo 8, comma 3, lettera d), della legge regionale 22 maggio 2015, n. 12 (Disciplina del Consiglio delle autonomie locali del Friuli Venezia Giulia, modifiche e integrazioni alla legge regionale 26/2014 in materia di riordino del sistema Regione-Autonomie locali e altre norme urgenti in materia di autonomie locali), parere favorevole sul testo del Regolamento in questione;

**Visto** il testo del "Regolamento per la realizzazione delle iniziative di lavoro di pubblica utilità destinate ai lavoratori con disabilità in attuazione dell'articolo 8, comma 74, della legge regionale 28 dicembre 2017, n. 45 (Legge di stabilità 2018)" e ritenuto di emanarlo;

**Visto** l'articolo 42 dello Statuto speciale della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia;

**Visto** l'articolo 14 della legge regionale 18 giugno 2007, n. 17 (Determinazione della forma di governo della Regione autonoma Friuli Venezia Giulia e del sistema elettorale, ai sensi dell'articolo 12 dello Statuto di autonomia);

**Vista** la deliberazione della Giunta regionale 27 luglio 2018, n. 1467;

### **DECRETA**

**1.** È emanato il "Regolamento per la realizzazione delle iniziative di lavoro di pubblica utilità destinate ai lavoratori con disabilità in attuazione dell'articolo 8, comma 74, della legge regionale 28 dicembre 2017, n. 45 (Legge di stabilità 2018)" nel testo allegato al presente provvedimento, quale parte integrante e sostanziale.

**2.** È fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e farlo osservare come Regolamento della Regione.

Il presente decreto sarà pubblicato sul Bollettino Ufficiale della Regione.

---

<sup>236</sup> Riportata nella sezione "Collocamento obbligatorio delle categorie protette".

\* \* \* \* \*

**Regolamento per la realizzazione delle iniziative di lavoro di pubblica utilità destinate ai lavoratori con disabilità in attuazione dell'articolo 8, comma 74, della legge regionale 28 dicembre 2017, n. 45 (Legge di stabilità 2018) - emanato con DPREG 7 agosto 2018, n. 165 - Testo coordinato con le modifiche introdotte dal decreto del Presidente della Regione 12 gennaio 2021, n. 001/Pres.**

### **Art. 1**

#### *Finalità e oggetto*

1. La Regione Friuli Venezia Giulia, al fine di sostenere l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità di cui all'articolo 1 della legge 12 marzo 1999, n. 68 (Norme per il diritto al lavoro dei disabili) iscritte nell'elenco di cui all'articolo 8 della medesima legge, promuove iniziative che hanno per oggetto lo svolgimento di attività lavorative di pubblica utilità e di interesse generale.
2. Il presente regolamento, ai sensi dell'articolo 8, comma 74, della legge regionale 28 dicembre 2017, n. 45 (Legge di stabilità 2018), definisce i requisiti delle iniziative di lavoro di pubblica utilità, i criteri e le modalità per il sostegno alle medesime, in conformità con quanto stabilito dalla normativa regionale di riferimento.

### **Art. 2**

#### *Soggetti proponenti*

1. Sono soggetti proponenti di iniziative di lavoro di pubblica utilità disciplinate dal presente Regolamento (di seguito proponenti):
  - a) gli enti locali di cui all'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 (Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali) aventi sede nel territorio della Regione Friuli Venezia Giulia;
  - b) le forme associative tra enti locali della regione previste dalla vigente normativa;
  - c) gli Enti del Servizio sanitario regionale di cui all'articolo 3 della legge regionale 17 dicembre 2018, n. 27 (Assetto istituzionale e organizzativo del Servizio sanitario regionale), anche in raccordo con i distretti sanitari, per meglio intercettare le istanze del territorio.
2. I soggetti proponenti presentano progetti di lavoro di pubblica utilità che assicurano la piena inclusività dei destinatari delle iniziative anche per quanto attiene agli aspetti relazionali.

### **Art. 3**

#### *Soggetti attuatori*

1. Sono soggetti attuatori delle iniziative di lavoro di pubblica utilità (di seguito attuatori), le cooperative sociali che abbiano i seguenti requisiti:
  - a) siano iscritte nella sezione sub b) dell'Albo regionale delle cooperative sociali di cui all'articolo 3 della legge regionale 26 ottobre 2006, n. 20 (Norme in materia di cooperazione sociale) o abbiano almeno una unità locale nel territorio del Friuli Venezia Giulia;
  - b) dispongano di un'attrezzatura idonea all'attuazione delle iniziative di lavoro di pubblica utilità;
  - c) siano strutturate a livello organizzativo per sostenere l'inserimento lavorativo nell'ambito dei progetti territoriali di iniziative di lavoro di pubblica utilità;



- d)** assicurino ai destinatari gli elementi essenziali di formazione in materia di sicurezza nello specifico luogo di lavoro;
  - e)** prevedano nell'oggetto sociale attività di inserimento lavorativo o attività che rientrano nel settore d'intervento di cui all'articolo 5, comma 1, lettera b).
- 2.** Per la realizzazione dei progetti territoriali di iniziative di lavoro di pubblica utilità, gli attuatori si avvalgono dei destinatari di cui all'articolo 4 e provvedono all'assegnazione di un tutor che può seguire da uno a tre lavoratori.
  - 3.** Tra l'attuatore ed i destinatari sono instaurati rapporti di lavoro subordinato a tempo determinato di durata compresa tra i 120 ed i 180 giorni. La prestazione lavorativa del destinatario non può integrare il rapporto mutualistico del socio lavoratore di società cooperativa di cui alla legge 3 aprile 2001, n. 142 (Revisione della legislazione in materia cooperativistica, con particolare riferimento alla posizione del socio lavoratore).
  - 4.** I proponenti individuano gli attuatori mediante avvisi pubblici, utilizzando criteri di selezione che tengono conto dei principi di trasparenza, parità di trattamento e non discriminazione.

#### **Art. 4**

##### *Soggetti destinatari*

- 1.** Sono soggetti destinatari dell'intervento (di seguito destinatari) i soggetti in età lavorativa di cui all'articolo 1 della legge 68/1999 iscritti nell'elenco di cui all'articolo 8 della medesima legge.
- 2.** I requisiti di cui al comma 1 devono essere posseduti all'atto di presentazione della domanda di adesione all'avviso pubblico di cui all'articolo 8.

#### **Art. 5**

##### *Caratteristiche delle attività realizzate attraverso le iniziative di lavoro di pubblica utilità*

- 1.** Le attività realizzate attraverso le iniziative di lavoro di pubblica utilità:
  - a)** non rientrano nell'ordinaria attività amministrativa del soggetto proponente ma sono caratterizzate dalla straordinarietà, dall'occasionalità, dalla temporaneità;
  - b)** rientrano in uno dei seguenti settori di intervento:
    - 1)** valorizzazione di beni culturali e artistici anche mediante l'attività di salvaguardia, promozione, allestimento e custodia di mostre, musei e biblioteche;
    - 2)** custodia e vigilanza finalizzati a migliorare la fruibilità degli impianti sportivi, centri sociali, educativi o culturali gestiti dalle Amministrazioni pubbliche;
    - 3)** attività ausiliarie di tipo sociale a carattere temporaneo;
    - 4)** cura e manutenzione del verde pubblico. Per le seguenti attività gli attuatori devono essere in possesso dei requisiti per l'iscrizione alla CCIAA per l'esercizio dell'attività di manutenzione del verde ai sensi dell'articolo 12, comma 2, della legge 28 luglio 2016, n. 154 (Deleghe al Governo e ulteriori disposizioni in materia di semplificazione, razionalizzazione e competitività dei settori agricolo e agroalimentare, nonché sanzioni in materia di pesca illegale);
    - 5)** riordino di archivi e recupero di lavori arretrati di tipo tecnico o amministrativo.

## **Art. 6**

### *Progetti territoriali per iniziative di lavoro di pubblica utilità*

- 1.** Le iniziative di lavoro di pubblica utilità sono inserite in progetti territoriali presentati dai proponenti e sottoposti alla valutazione di ammissibilità del Servizio competente in materia di lavoro.
- 2.** I progetti territoriali:
  - a)** fanno riferimento ad uno solo dei settori di intervento di cui all'articolo 5, comma 1, lettera b);
  - b)** hanno una durata compresa tra i 120 ed i 180 giorni;
  - c)** prevedono un orario di lavoro compreso fra le 20 e le 30 ore settimanali;
  - d)** prevedono l'impiego di una squadra di lavoro composta fino ad un massimo di quattro destinatari supportati dai tutor individuati dal soggetto attuatore di cui all'articolo 3, comma 2.
- 3.** I progetti contengono le seguenti indicazioni:
  - a)** il settore di intervento dell'iniziativa di lavoro di pubblica utilità tra quelli di cui all'articolo 5, comma 1, lettera b), che si intende realizzare;
  - b)** il luogo di svolgimento;
  - c)** il numero dei destinatari componenti la squadra di lavoro che si intendono inserire nel progetto;
  - d)** la durata prevista espressa in settimane;
  - e)** la qualifica;
  - f)** il numero delle ore di impegno settimanale previsto per ciascun componente la squadra di lavoro;
  - g)** il costo del progetto;
  - h)** il numero di tutor assegnati al progetto;
  - i)** la descrizione dei moduli formativi orientati alla sicurezza sul lavoro e all'utilizzo delle attrezzature che si ritengono necessarie per l'avvio dell'attività lavorativa.
- 4.** Ciascun soggetto proponente non può presentare, nel corso di un anno solare, più di due progetti per l'inserimento complessivo di massimo otto soggetti destinatari.

## **Art. 7**

### *Domanda di partecipazione dei destinatari*

- 1.** I destinatari che intendono partecipare alle iniziative di cui all'articolo 5, comma 1, presentano la loro adesione all'avviso pubblico di selezione di cui all'articolo 8, comma 1, presso la Struttura del Collocamento mirato (di seguito Struttura competente) che gestisce l'elenco di cui all'articolo 8 della legge 68/1999 in cui sono iscritti.
- 2.** I destinatari possono presentare domanda di adesione esclusivamente per iniziative progettuali già approvate ai sensi dell'articolo 6 e che verranno realizzate nel territorio della Struttura competente, indicando i progetti di interesse.
- 3.** Il destinatario che, senza documentata motivazione, rifiuta l'inserimento lavorativo in un progetto territoriale per iniziative di lavoro di pubblica utilità disciplinate dal presente regolamento ovvero non si presenta alla convocazione effettuata dall'attuatore o non prende servizio nella data stabilita dal contratto di lavoro, decade dall'adesione all'iniziativa. La

convocazione è effettuata dall'attuatore con qualsiasi modalità idonea ad assicurare e comprovare l'avvenuta comunicazione al destinatario, con preavviso di almeno 5 giorni lavorativi.

**4.** Il destinatario può partecipare a più progetti di iniziativa di lavoro di pubblica utilità, fatto salvo il diritto di precedenza per coloro che non abbiano già partecipato ad altri progetti previsti dall'articolo 6 del presente regolamento.

**5.** La domanda di adesione è registrata nel piano di azione individuale di cui all'articolo 25, comma 2, del decreto Presidente della Regione 25 luglio 2006, n. 227 (Regolamento recante indirizzi e procedure in materia di azioni volte a favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e a contrastare la disoccupazione di lunga durata).

### **Art. 8**

#### *Individuazione dei soggetti destinatari*

**1.** La Struttura competente individua i destinatari da inserire nei progetti attraverso avviso pubblico di selezione.

**2.** La Struttura competente redige una graduatoria relativa ai destinatari che hanno presentato domanda di adesione all'avviso, inserendo i nominativi delle persone con disabilità secondo il seguente ordine:

**a)** soggetti già presenti nella graduatoria di cui all'articolo 8 della legge 68/99, con i rispettivi punteggi;

**b)** soggetti iscritti nell'elenco di cui all'articolo 8 della legge 68/1999 ma non presenti nella graduatoria di cui al medesimo articolo, ai quali viene attribuito un punteggio sulla base degli stessi criteri utilizzati per l'inserimento nella graduatoria di cui alla lettera a). A tale scopo, a coloro che non hanno dichiarato di possedere una certificazione della situazione economica equivalente (ISEE) in corso di validità, al punteggio complessivo è applicata la decurtazione massima dei punti prevista dai criteri medesimi.

**3.** Su richiesta numerica dell'attuatore, la Struttura competente trasmette i nominativi dei destinatari, inseriti in posizione utile nella graduatoria di cui al comma 2, che l'attuatore è tenuto ad impiegare nello svolgimento dei progetti.

**4.** Nel caso in cui il destinatario cessi la propria attività per motivi non dipendenti dal soggetto attuatore, l'attuatore può richiedere un nuovo nominativo, individuato scorrendo la graduatoria di cui al comma 2. In tale ipotesi, la data di fine progetto rimane invariata.

**5.** Il destinatario deve essere in grado di adempiere ai compiti rientranti nell'attività realizzata nell'ambito dell'iniziativa di pubblica utilità. Nel caso sussista un fondato dubbio sulla compatibilità tra le funzioni residue di capacità lavorativa del destinatario e l'attività da realizzare o qualora lo ritenga opportuno, la Struttura competente, può richiedere una valutazione al Comitato tecnico per il diritto al lavoro delle persone con disabilità di cui all'articolo 38, comma 2, della legge regionale 9 agosto 2005, n. 18 (Norme regionali per l'occupazione, la tutela e la qualità del lavoro), competente per territorio. Il procedimento di valutazione sospende per un massimo di 30 giorni il procedimento di invio dei nominativi.

### **Art. 9**

#### *Spese ammissibili al rimborso*

**1.** Sono considerate spese ammissibili quelle relative alle spese effettivamente sostenute dall'attuatore, giustificate da documentazione attestante l'effettiva realizzazione del progetto.

2. Sono ammissibili a rimborso le seguenti tipologie di spesa:

- a) costo del lavoro sostenuto dall'attuatore per l'assunzione a tempo determinato dei destinatari per la durata prevista dal progetto, relativo alla paga base riferita all'inquadramento del livello iniziale per categoria del contratto collettivo nazionale di lavoro applicato ed agli oneri previdenziali e assistenziali;
- b) il costo dei materiali di consumo strettamente connessi allo svolgimento delle attività previste nel progetto. A titolo esemplificativo sono compresi i dispositivi di protezione individuale, l'utilizzo dei mezzi di trasporto per tutor e beneficiari, il materiale di cancelleria;
- c) le spese di pubblicizzazione e promozione del progetto;
- d) il costo del personale dell'attuatore impegnato nel progetto quale tutor aziendale della squadra di lavoro;
- e) le spese per parcelle notarili connesse alla costituzione di una associazione temporanea di imprese o di scopo, ove previste dalla procedura di selezione, le spese relative alla consulenza per l'elaborazione delle paghe dei beneficiari;
- f) le spese di segreteria e amministrazione necessarie per la realizzazione del progetto ivi compresi gli adempimenti di carattere amministrativo, connessi alle attività di rendicontazione realizzate dall'attuatore attraverso proprio personale dipendente o parasubordinato;
- g) i premi relativi ad assicurazioni per la responsabilità civile stipulate dagli attuatori per la copertura dei rischi connessi alle attività dei beneficiari.

3. In sede di presentazione del progetto, sono ammessi:

- a) le spese relative al costo del lavoro dei destinatari nella misura massima di euro 12.000,00 a destinatario relative ad un impegno settimanale di 30 ore ed ad una durata massima di 180 giorni. In caso di orari settimanali e durate contrattuali inferiori tale importo dovrà essere proporzionalmente ridotto. Per costo del lavoro si intende: l'importo totale dei costi sostenuti dal datore di lavoro in relazione al posto considerato e per il periodo in cui il lavoratore è impiegato, comprendente:
  - 1) la retribuzione lorda, prima delle imposte così come specificata nei prospetti paga mensili redatti nel rispetto degli obblighi contrattuali di riferimento, la quota del trattamento di fine rapporto di lavoro maturata, i ratei riferiti alle mensilità aggiuntive;
  - 2) i contributi obbligatori, quali gli oneri previdenziali INPS e la quota di contribuzione INAIL;
  - 3) i contributi assistenziali per figli e familiari;
- b) il costo del tutoraggio nella misura massima di euro 5.000,00 per ogni tutor;
- c) i costi indiretti su base forfettaria nella misura massima del 15% del costo del lavoro più costo del tutoraggio.

4. I costi indiretti comprendono le spese di cui al comma 2 lettere b); c); e); f); g).

#### **Art. 10**

##### *Presentazione delle domande di finanziamento e dei progetti*

1. I soggetti proponenti presentano le domande di finanziamento dei progetti utilizzando, a pena di esclusione, l'apposito formulario on line disponibile sul sito internet [www.regione.fvg.it](http://www.regione.fvg.it), sezione lavoro, nella pagina dedicata al presente Regolamento, e sono inoltrate esclusivamente per via

telematica tramite il sistema FEGC, a partire dal giorno successivo alla pubblicazione del presente regolamento nel Bollettino ufficiale della Regione.

**2.** Il progetto è ammissibile se conforme ai requisiti del presente regolamento.

**3.** L'istruttoria delle domande è effettuata in applicazione dell'articolo 36, comma 4, della legge regionale 20 marzo 2000, n. 7 (Testo unico delle norme in materia di procedimento amministrativo e di diritto di accesso) con procedimento a sportello.

**[4. ABROGATO]**

#### **Art. 11**

##### *Concessione ed erogazione del finanziamento*

**01.** Il Servizio competente, entro trenta giorni dal ricevimento della domanda di finanziamento, comunica al proponente l'importo concedibile.

**02.** Il proponente entro il termine di quindici giorni dal ricevimento della comunicazione di cui al comma 01, trasmette un cronoprogramma con l'indicazione delle fasi temporali di attuazione del progetto. Tale termine può essere prorogato, fino a un massimo di quindici giorni, esclusivamente previa richiesta motivata da presentarsi prima della scadenza dello stesso.

**1.** Il Servizio competente concede il finanziamento, nei limiti delle risorse complessivamente disponibili, entro trenta giorni dalla data di presentazione del cronoprogramma.

**2.** Il Servizio competente eroga il finanziamento attraverso una fase di anticipazione ed una di saldo. La fase di anticipazione copre una quota pari al 70% del finanziamento complessivo concesso. La parte di finanziamento rimanente è pari alla differenza tra anticipazione e costo complessivo dell'iniziativa ammesso a seguito della verifica del rendiconto finale.

**3.** Il progetto è avviato, pena revoca del finanziamento, entro il termine di novanta giorni dalla concessione del finanziamento.

**4.** Il progetto si intende validamente avviato quando almeno un lavoratore è stato assunto. Entro quindici giorni dall'avvio del progetto, il proponente è tenuto a darne comunicazione al Servizio competente, il quale, entro trenta giorni dal ricevimento di tale comunicazione, eroga l'anticipo del 70% del finanziamento concesso.

**5.** Nel caso di progetti che prevedono lo svolgimento di attività concernenti gli archivi, intesi quali beni del patrimonio culturale, per le quali l'articolo 21 del decreto legislativo 22 gennaio 2004, n. 42 (Codice dei beni culturali e del paesaggio), prevede l'acquisizione di autorizzazioni preventive da parte degli enti preposti alla loro tutela, i proponenti comunicano, unitamente a quanto previsto dal comma 4, l'avvenuto adempimento degli obblighi previsti dalla normativa a tutela del patrimonio culturale.

#### **Art. 12**

##### *Rendicontazione ed erogazione del saldo del finanziamento*

**1.** Ai fini dell'erogazione del saldo, il proponente presenta al Servizio competente, entro trenta giorni dalla conclusione del progetto, una dichiarazione sottoscritta dal funzionario responsabile che attesta che l'attività per la quale è stato concesso il contributo è stata realizzata nel rispetto delle disposizioni del presente regolamento ai sensi dell'articolo 42 della legge regionale 7/2000.

**2.** Il progetto si intende concluso alla scadenza del termine previsto nel cronoprogramma.

**3.** Entro novanta giorni dal ricevimento della documentazione il Servizio competente eroga il saldo del finanziamento nei limiti del finanziamento concesso e delle spese ammissibili di cui all'articolo 9.

**Art. 13**

*Disponibilità dei documenti*

**1.** Tutta la documentazione attinente ai progetti di iniziative di lavoro di pubblica utilità è tenuta a disposizione, in originale o copia autenticata, dal proponente, per finalità ispettive o di controllo ai sensi dell'articolo 42, comma 3, della legge regionale 7/2000.

**Art. 14**

*Cumulo contributi pubblici*

**1.** Il finanziamento non è cumulabile con altri contributi pubblici eventualmente ottenuti per la medesima iniziativa oggetto del presente regolamento.

**Art. 15**

*Rinvio*

**1.** Per tutto quello non previsto dal presente regolamento si rinvia alla legge regionale 7/2000.

**Art. 16**

*Entrata in vigore*

**1.** Il presente Regolamento entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione sul Bollettino Ufficiale della Regione.

## **CANTIERI DI LAVORO**





Un'ulteriore forma di utilizzo di persone disoccupate, da parte degli enti locali, è costituita dai cantieri di lavoro.

I cantieri di lavoro consistono nell'inserimento lavorativo di soggetti disoccupati in attività temporanee e straordinarie, poste in essere dai comuni e dalle loro forme associative in ambito forestale e vivaistico, di rimboschimento, di sistemazione montana e di costruzione di opere di pubblica utilità, dirette al miglioramento dell'ambiente e degli spazi urbani.

L'utilizzo di persone nei cantieri di lavoro – che i predetti enti locali sono autorizzati ad effettuare ai sensi dell'art. 9, comma 128, della legge regionale 31 dicembre 2012, n. 27 – non costituisce rapporto di lavoro (tant'è che, per tutta la durata del cantiere, i soggetti utilizzati mantengono lo stato di disoccupazione).

Allo scopo di facilitare l'inserimento lavorativo di cui trattasi e sostenere il reddito di soggetti disoccupati, la Regione Friuli Venezia Giulia approva i progetti di cantiere presentati dai comuni e dalle loro forme associative e ne autorizza la realizzazione, finanziando totalmente o parzialmente l'iniziativa. I progetti possono anche essere interamente finanziati dagli enti promotori.

Con avviso pubblico, approvato dalla Giunta regionale, sono definiti i requisiti dei soggetti disoccupati cui indirizzare l'intervento, la misura dell'indennità da corrispondere agli stessi, le modalità di presentazione e i contenuti dei progetti nonché, nell'ipotesi di finanziamento parziale, la quota a carico dei soggetti proponenti.

Rimangono comunque a carico degli enti locali gli oneri relativi all'applicazione del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

I Centri per l'impiego pubblicano i bandi relativi ai progetti finanziati ed individuano i lavoratori da impiegare, che aderiscono volontariamente all'iniziativa, in base ad una graduatoria definita tenendo conto di determinati criteri.

Ai sensi della deliberazione della Giunta regionale 21 maggio 2021, n. 789, le spese di personale riferite ai cantieri di lavoro e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse non rilevano ai fini della determinazione del valore soglia di riferimento, così come indicato nella Tabella 2, di cui alla delibera della Giunta regionale n. 1885/2020.

**Legge regionale 31 dicembre 2012, n. 27.**

*Disposizione per la formazione del bilancio pluriennale e annuale (Legge finanziaria 2013). (estratto)*

**Art. 9**

*(Finalità 8 - protezione sociale)*

(OMISSIS)

**127.** La Regione, al fine di facilitare l'inserimento lavorativo e sostenere il reddito di soggetti disoccupati, interviene con finanziamenti parziali o totali per la realizzazione di cantieri di lavoro per l'attività forestale e vivaistica, di rimboschimento, di sistemazione montana e di costruzione di opere di pubblica utilità, diretti al miglioramento dell'ambiente e degli spazi urbani.

**128.** Per la realizzazione dei cantieri di cui al comma 127, le Province, i Comuni e le loro forme associative sono autorizzati a utilizzare in via temporanea straordinaria i soggetti disoccupati ai sensi della normativa regionale e nazionale vigente, residenti in regione.

**129.** L'utilizzo dei soggetti di cui al comma 128 nei cantieri di lavoro non costituisce rapporto di lavoro.

**130.** Per la durata del cantiere i soggetti utilizzati mantengono lo stato di disoccupazione.

**131.** I cantieri hanno durata non inferiore a tre mesi e non superiore a otto mesi.

**132.** La Regione approva i progetti di cantiere presentati dagli enti di cui al comma 128 e ne autorizza la realizzazione. I progetti di cantiere possono essere finanziati anche totalmente dagli enti di cui al comma 128.

**133.** Al progetto di cantiere, se non già precedentemente presentato, deve essere allegato il piano di sicurezza che ne costituisce parte integrale e sostanziale.

**133 bis.** Ai soggetti utilizzati nei cantieri di lavoro è corrisposta un'indennità giornaliera nella misura stabilita dalla Giunta regionale. L'indennità spetta anche per i giorni di infortunio, ma non oltre la durata del cantiere.

[**134.** ABROGATO]

**135.** Con avviso pubblico, approvato dalla Giunta regionale, sono definiti i requisiti dei soggetti disoccupati cui indirizzare l'intervento, la misura dell'indennità da corrispondere agli stessi, le modalità di presentazione e i contenuti dei progetti. Con l'avviso pubblico è altresì definita, nell'ipotesi di finanziamento parziale, la quota a carico degli enti di cui al comma 128.

**136.** Con regolamento regionale sono determinati i criteri e le modalità di concessione dei finanziamenti.

(OMISSIS)

## **Decreto del Presidente della Regione 17 gennaio 2019, n. 04/Pres.**

*Regolamento concernente i criteri e le modalità di concessione di finanziamenti a favore di Comuni e loro forme associative per la realizzazione di cantieri di lavoro ai sensi dell'articolo 9, comma 127 e seguenti, della legge regionale 31 dicembre 2012, n. 27 (legge finanziaria 2013).*

**Visto** l'articolo 9 della legge regionale 31 dicembre 2012, n. 27, recante "Disposizioni per la formazione del bilancio pluriennale e annuale della Regione (Legge finanziaria 2013)", ed in particolare:

- il comma 127, il quale prevede che la Regione, al fine di facilitare l'inserimento lavorativo e sostenere il reddito di soggetti disoccupati, interviene con finanziamenti parziali o totali per la realizzazione di cantieri di lavoro per l'attività forestale e vivaistica, di rimboschimento, di sistemazione montana e di costruzione di opere di pubblica utilità, diretti al miglioramento dell'ambiente e degli spazi urbani;
- il comma 128, il quale prevede che per la realizzazione dei cantieri di cui al citato comma 127, le Province, i Comuni e le loro forme associative sono autorizzati a utilizzare in via temporanea straordinaria i soggetti disoccupati ai sensi della normativa regionale e nazionale vigente, residenti in regione alla data di entrata in vigore della medesima legge;
- il comma 135, il quale prevede che la Giunta regionale, con apposito Avviso pubblico, definisce i requisiti dei soggetti disoccupati cui indirizzare l'intervento, la misura dell'indennità da corrispondere agli stessi, le modalità di presentazione, i contenuti dei progetti nonché, nell'ipotesi di finanziamento parziale, la quota a carico degli enti di cui al citato comma 128;
- il comma 136, il quale prevede che con regolamento regionale sono determinati i criteri e le modalità di concessione dei finanziamenti;

**Visto** l'articolo 9, comma 35, lettera b), della legge regionale 30 dicembre 2014, n. 27, recante "Disposizioni per la formazione del bilancio pluriennale e annuale (legge finanziaria 2015)" che abroga il comma 134 dell'articolo 9 della legge regionale 31 dicembre 2012, n. 27 (legge finanziaria 2013), che prevedeva che rimanesse a carico degli Enti locali il trattamento previdenziale, assistenziale e assicurativo;

**Sentita** la Commissione regionale per il lavoro, di cui all'articolo 5 della legge regionale 9 agosto 2005, n. 18, recante "Norme regionali per l'occupazione, la tutela e la qualità del lavoro", che nella seduta del 20 novembre 2018 ha esaminato lo schema di regolamento all'uopo predisposto esprimendo sul medesimo parere favorevole;

**Visto** il testo del "Regolamento concernente i criteri e le modalità di concessione di finanziamenti a favore di Comuni e loro forme associative per la realizzazione di cantieri di lavoro ai sensi dell'articolo 9, comma 127 e seguenti della legge regionale 31 dicembre 2012, n. 27 (legge finanziaria 2013)", e ritenuto di emanarlo;

**Visto** l'articolo 42 dello Statuto speciale della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia;

**Visto** l'articolo 14 della legge regionale 18 giugno 2007, n. 17 (Determinazione della forma di governo della Regione autonoma Friuli Venezia Giulia e del sistema elettorale, ai sensi dell'articolo 12 dello Statuto di autonomia);

**Vista** la deliberazione della Giunta regionale 30 novembre 2018, n. 2272;

## DECRETA

1. È emanato il “Regolamento concernente i criteri e le modalità di concessione di finanziamenti a favore di Comuni e loro forme associative per la realizzazione di cantieri di lavoro ai sensi dell’articolo 9, comma 127 e seguenti, della legge regionale 31 dicembre 2012, n.27 (legge finanziaria 2013)” nel testo allegato al presente provvedimento, quale parte integrante e sostanziale.

2. È fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e farlo osservare come Regolamento della Regione.

Il presente decreto sarà pubblicato sul Bollettino Ufficiale della Regione.

\* \* \* \* \*

### **Regolamento concernente i criteri e le modalità di concessione di finanziamenti a favore di Comuni e loro forme associative per la realizzazione di cantieri di lavoro ai sensi dell’articolo 9, comma 127 e seguenti, della legge regionale 31 dicembre 2012, n. 27 (legge finanziaria 2013).**

#### **Art. 1**

##### *Oggetto e finalità*

1. Il presente regolamento determina, ai sensi dell’articolo 9, comma 136, della legge regionale 31 dicembre 2012, n. 27 (legge finanziaria 2013), i criteri e le modalità di concessione di finanziamenti a favore di Comuni e loro forme associative che promuovono cantieri di lavoro mediante l’utilizzo di soggetti disoccupati.

2. L’utilizzazione di soggetti disoccupati nei cantieri di lavoro non costituisce rapporto di lavoro.

#### **Art. 2**

##### *Definizioni*

1. Ai sensi del presente regolamento si intendono:

- a) soggetti beneficiari: Comuni o loro forme associative aventi sede nel territorio della Regione;
- b) cantieri di lavoro: inserimento lavorativo di soggetti disoccupati in attività temporanee e straordinarie in ambito forestale e vivaistico, di rimboschimento, di sistemazione montana e di costruzione di opere di pubblica utilità, diretti al miglioramento dell’ambiente e degli spazi urbani;
- c) lavoratori utilizzati: soggetti disoccupati ai sensi della normativa regionale e nazionale vigente, residenti in Regione;
- d) Avviso pubblico: l’allegato alla deliberazione della Giunta regionale, pubblicato sul BUR e sul sito istituzionale della Regione, che definisce:
  - 1) i requisiti dei soggetti disoccupati;
  - 2) la misura dell’indennità giornaliera;
  - 3) le modalità di presentazione e i contenuti dei progetti;
- e) Servizio: il Servizio dell’Amministrazione regionale competente in materia di lavoro.

**Art. 3**

*Soggetti beneficiari*

1. Possono beneficiare del finanziamento i soggetti beneficiari che promuovono progetti per la realizzazione di cantieri di lavoro che prevedono l'utilizzo di lavoratori di cui all'articolo 2, comma 1, lettera c).

**Art. 4**

*Lavoratori utilizzati*

1. I requisiti dei lavoratori utilizzati nei cantieri di lavoro sono definiti con l'Avviso pubblico.
2. Per la durata del cantiere di lavoro i soggetti utilizzati mantengono lo stato di disoccupazione.

**Art. 5**

*Ammontare del finanziamento*

1. La Regione contribuisce al finanziamento dei progetti di cantieri di lavoro assegnando un finanziamento pari al 100 per cento dell'indennità giornaliera stabilita con l'Avviso pubblico e al 100 per cento del trattamento previdenziale, assistenziale e assicurativo.
2. Sono finanziabili progetti presentati dai soggetti beneficiari che prevedono l'utilizzazione del seguente numero massimo di lavoratori:
  - a) Comuni e loro forme associative con numero di residenti di cui all'ultima rilevazione ISTAT disponibile fino a 5000 abitanti: 2 lavoratori;
  - b) Comuni e loro forme associative con numero di residenti di cui all'ultima rilevazione ISTAT disponibile da 5001 fino a 10000 abitanti: 3 lavoratori;
  - c) Comuni e loro forme associative con numero di residenti di cui all'ultima rilevazione ISTAT disponibile da 10001 fino a 15000 abitanti: 4 lavoratori;
  - d) Comuni e loro forme associative con numero di residenti di cui all'ultima rilevazione ISTAT disponibile da 15001 fino a 30000 abitanti: 5 lavoratori;
  - e) Comuni e loro forme associative con numero di residenti di cui all'ultima rilevazione ISTAT disponibile da 30001 fino a 100000 abitanti: 10 lavoratori;
  - f) Comuni e loro forme associative con numero di residenti di cui all'ultima rilevazione ISTAT disponibile con più di 100000 abitanti: 20 lavoratori.
3. Le risorse annualmente disponibili vengono assegnate prioritariamente, a favore dei Comuni ricompresi nei Comprensori montani di cui all'allegato A riferito all'articolo 2 della legge regionale 20 dicembre 2002, n. 33 recante (Istituzione dei Comprensori montani del Friuli Venezia Giulia), con un numero di residenti, calcolato al 31 dicembre dell'anno precedente, non superiore a 15.000 unità.

**Art. 6**

*Presentazione della domanda di finanziamento*

1. La domanda è predisposta e presentata solo ed esclusivamente per via telematica tramite il sistema FEG a cui si accede, dal sito [www.regione.fvg.it](http://www.regione.fvg.it) nella sezione dedicata al regolamento, previa autenticazione con una delle modalità previste dall'articolo 65, comma 1, lettera b) del Codice dell'Amministrazione digitale (SPID-Sistema pubblico di identità digitale, CIE-Carta di identità elettronica, CNS-Carta nazionale dei servizi) o con firma digitale qualora contenente un certificato di autenticazione CNS compatibile, secondo le modalità riportate nelle linee guida di cui al com-

ma 4. La domanda si considera sottoscritta e inoltrata, al termine della compilazione e del caricamento degli allegati, all'atto della convalida finale.

**2.** La domanda può essere sottoscritta e inoltrata:

**a)** dal legale rappresentante;

**b)** da soggetto delegato tramite formale procura del legale rappresentante di cui all'articolo 38 comma 3bis del Decreto Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445 (Testo unico delle disposizioni legislative e regolamentari in materia di documentazione amministrativa).

**3.** Non è ammissibile la domanda presentata fuori termine o non corredata delle informazioni e dichiarazioni richieste nonché della documentazione obbligatoria richiesta, ovvero redatta e inviata secondo modalità non previste dal presente regolamento.

**4.** Le linee guida a supporto della predisposizione e della presentazione della documentazione attraverso il sistema FEG sono pubblicate sul sito [www.regione.fvg.it](http://www.regione.fvg.it) nella sezione dedicata al regolamento.

**5.** Ogni soggetto beneficiario può presentare una sola domanda di finanziamento per ciascun Avviso.

#### **Art. 7**

##### *Concessione ed erogazione del finanziamento*

**1.** La procedura valutativa è svolta secondo le modalità del procedimento a sportello ai sensi dell'articolo 36, comma 4 della legge regionale 7/2000 fino ad esaurimento delle risorse annualmente disponibili.

**2.** Al fine della determinazione della posizione in graduatoria fanno fede la data e l'ora di inoltro telematico tramite il sistema di gestione on line delle domande FEG (Front end generalizzato).

**3.** Il Servizio concede il finanziamento entro novanta giorni dal termine di presentazione della domanda di finanziamento.

**4.** Entro trenta giorni dall'avvio del cantiere il soggetto beneficiario è tenuto a darne comunicazione al Servizio.

**5.** Entro sessanta giorni dal ricevimento della comunicazione di avvio progetto e del codice unico di progetto, il Servizio eroga l'anticipo del 70% del finanziamento concesso.

**6.** Il cantiere di lavoro è regolarmente avviato se almeno un lavoratore inizia il periodo di utilizzazione entro il termine perentorio stabilito dall'Avviso pubblico.

**7.** Il mancato avvio del cantiere di lavoro entro il termine perentorio di cui al comma 7 comporta la revoca del finanziamento concesso e la restituzione della quota di finanziamento già erogata.

#### **Art. 8**

##### *Rendicontazione e saldo del finanziamento*

**1.** I soggetti beneficiari rendicontano il finanziamento ai sensi dell'articolo 42 della legge regionale 7/2000 entro novanta giorni dalla conclusione del cantiere di lavoro allegando una dichiarazione sottoscritta dal funzionario responsabile del procedimento, sia esso dirigente ovvero responsabile di ufficio o di servizio, che attesti che l'attività per la quale il finanziamento è stato erogato è stata realizzata nel rispetto delle disposizioni normative che disciplinano la materia e delle condizioni eventualmente poste nel decreto di concessione.

2. Il Servizio eroga il saldo del finanziamento nei limiti del finanziamento concesso entro novanta giorni dalla presentazione della documentazione di cui al comma 1.

**Art. 9**

*Monitoraggio*

1. Il monitoraggio sull'andamento dei cantieri di lavoro è svolto dal Servizio competente in materia di osservazione del mercato del lavoro.

**Art. 10**

*Abrogazioni*

1. È abrogato il Regolamento concernente i criteri e le modalità di concessione di finanziamenti a favore di Province, Comuni e loro forme associative per la realizzazione di cantieri di lavoro ai sensi dell'articolo 9, comma 127 e seguenti, della legge regionale 31 dicembre 2012, n. 27 (legge finanziaria 2013) emanato con decreto del presidente della Regione 15 febbraio 2013, n. 21.

**Art. 11**

*Disposizioni transitorie*

1. Le disposizioni abrogate ai sensi dell'articolo 10 continuano a trovare applicazione con riferimento ai procedimenti relativi alle domande di finanziamento presentate anteriormente all'entrata in vigore del presente regolamento.

**Art. 12**

*Entrata in vigore*

1. Il presente regolamento entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione sul Bollettino Ufficiale della Regione.

