

## **Modalità di accesso nel pubblico impiego**

Nel settore pubblico tutte le assunzioni sono disciplinate dalle leggi vigenti e da rigide procedure amministrative.

L'assunzione può avvenire attraverso diverse modalità, anche se la via principale restano i concorsi pubblici.

In base al sopra citato decreto legislativo n. 165/2001, l'accesso al pubblico impiego può, infatti, avvenire tramite:

1. l'avviamento tramite i Centri per l'impiego.
2. stipula di contratti flessibili;
3. il collocamento mirato per disabili;
4. i concorsi pubblici.

Secondo l'articolo 38 del decreto legislativo n. 165/2001 "I cittadini degli Stati membri dell'Unione europea e i loro familiari non aventi la cittadinanza di uno Stato membro che siano titolari del diritto di soggiorno o del diritto di soggiorno permanente possono accedere ai posti di lavoro presso le amministrazioni pubbliche che non implicano esercizio diretto o indiretto di pubblici poteri, ovvero non attengono alla tutela dell'interesse nazionale".

Lo stesso decreto 165/2001 dedica un articolo (l'art.57) alla valorizzazione del benessere di chi lavora nella PA e alle pari opportunità.

In particolare, le pubbliche amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro devono: - riservare alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso; - adottare regolamenti per assicurare pari opportunità fra uomini e donne sul lavoro; - garantire la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale alla loro presenza nelle amministrazioni interessate ai corsi stessi.

### **L'avviamento tramite i Centri per l'impiego**

Riguarda le qualifiche per le quali è di norma richiesto il possesso della sola scuola dell'obbligo. La selezione è effettuata soltanto sugli iscritti all'ex collocamento (ora Centri per l'impiego), che presentano la propria candidatura per i posti messi a disposizione dalla pubblica amministrazione e resi pubblici dai Centri per l'impiego.

### **I contratti flessibili nel pubblico impiego**

La disciplina dell'utilizzo delle forme flessibili di rapporto di lavoro nella PA è stabilita nell'art.36 del decreto legislativo 165/2001, il cui primo comma, prevede un regime di particolare favore per il reclutamento a tempo indeterminato ("Per le esigenze connesse con il proprio fabbisogno ordinario le pubbliche amministrazioni assumono esclusiva-

mente con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato seguendo le procedure di reclutamento previste dall'articolo 35."). Il comma successivo stabilisce: "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".

Oltre alle leggi, sono i contratti collettivi nazionali a disciplinare la materia dei contratti a tempo determinato, dei contratti di formazione e lavoro, degli altri rapporti formativi e della fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo.

### **Il collocamento mirato nel pubblico impiego**

Per quanto riguarda il "collocamento mirato" per i disabili (e categorie protette) nella Pubblica Amministrazione, secondo la legge 12 marzo 1999, n. 68 (integrata dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125) tutti i datori di lavoro, privati e pubblici (e quindi anche la Pubblica Amministrazione), con più di 15 dipendenti, sono interessati dalle disposizioni sul collocamento obbligatorio, e sono tenuti ad assumere una quota di lavoratori disabili variabile in base al numero dei dipendenti. Infatti l'art. 3 prevede:

- le aziende da 15 a 35 dipendenti devono assumere 1 disabile;
- le aziende da 36 a 50 dipendenti devono assumere 2 disabili;
- le aziende oltre 50 dipendenti devono assumere il 7% di disabili sul numero dei dipendenti occupati.

Si ricorda che, ai sensi dell'art. 16 della citata legge 68/99, i disabili che abbiano conseguito l'idoneità nei concorsi pubblici possono essere assunti, ai fini dell'adempimento dell'obbligo di cui all'art. 3, anche oltre il limite dei posti ad essi riservati nel concorso.

### **I concorsi pubblici**

Per tutte le assunzioni, per le quali sia richiesta una professionalità specifica o comunque il possesso di un diploma di scuola superiore (almeno quadriennale) o di un titolo universitario, la pubblica amministrazione è tenuta a selezionare il personale attraverso un concorso pubblico aperto a tutti, anche per le assunzioni a tempo determinato o part time.