

LINEE GUIDA PER L'AVVIAMENTO A SELEZIONE NELLE PUBBLICHE
AMMINISTRAZIONI DI PERSONALE AI SENSI DELL'ART. 16 DELLA L. 56/87

Sommario

GESTIONE DELLA PROCEDURA	- 2 -
Avvio del procedimento	- 2 -
Gestione autonoma da parte della PA richiedente	- 2 -
Gestione da parte dei CPI	- 3 -
Diritto di precedenza	- 3 -
AVVISO PUBBLICO DI AVVIAMENTO A SELEZIONE	- 4 -
Contenuti	- 4 -
Pubblicazione	- 5 -
REQUISITI DI AMMISSIONE ALLA PROCEDURA DI SELEZIONE	- 5 -
Requisiti per la partecipazione a procedure di selezione per richieste a tempo indeterminato	- 5 -
Requisiti per la partecipazione a procedure di selezione per richieste a tempo determinato	- 5 -
Requisiti generali di ammissione al pubblico impiego	- 5 -
ACQUISIZIONE DELLE CANDIDATURE	- 6 -
GRADUATORIA	- 7 -
Criteria e modalità di formazione della graduatoria	- 7 -
Redazione, pubblicazione della graduatoria provvisoria e procedura di riesame	- 8 -
Redazione, pubblicazione della graduatoria definitiva e ricorsi	- 9 -
PROCEDURA DI SELEZIONE	- 9 -
Prova selettiva	- 9 -
Esito delle selezioni, procedura di assunzione e oneri relativi	- 9 -
SISTEMA SANZIONATORIO	- 10 -
SINTESI PROCEDIMENTALE	- 10 -

CONTESTO DI RIFERIMENTO

La Legge Regionale n. 9 del 4 luglio 2018, di modifica della L.R. 22/2006 "Il mercato del lavoro in Lombardia", disciplina la nuova organizzazione dei servizi al lavoro in Lombardia alla luce delle disposizioni contenute nel D. Lgs. 150/2015 "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", prevedendo in particolare:

- ✓ lo svolgimento da parte della Regione, ad integrazione delle competenze già ad essa attribuite, di funzioni di indirizzo, programmazione e coordinamento in materia di Centri per l'Impiego (di seguito CPI) di cui all'art. 18 del sopracitato D. Lgs. 150/2015, compreso il collocamento dei disabili di cui alla Legge 68/99;
- ✓ la delega alle Province e alla Città Metropolitana di Milano delle funzioni gestionali relative ai procedimenti amministrativi connessi alla gestione dei CPI, nonché di ulteriori funzioni gestionali eventualmente previste, con riferimento alla Regione, da norme statali successive all'entrata in vigore della legge.

Tra i procedimenti amministrativi connessi alla gestione dei CPI rientra l'avviamento presso le pubbliche amministrazioni nei casi previsti dall'art.16 della Legge 56/87, servizio rubricato tra i livelli essenziali delle prestazioni da erogare su tutto il territorio nazionale (LEP) ex allegato B del DM 4/2018.

Nello svolgimento delle proprie funzioni di indirizzo, programmazione e coordinamento, Regione Lombardia disciplina in modo omogeneo sul territorio regionale il procedimento amministrativo di cui all'art. 16 della L.56/87 e s.m.i. in capo ai CPI.

Con Deliberazione n. XI/5031 del 12/07/2021, la Giunta regionale, cui compete la individuazione dei criteri per l'attribuzione del punteggio ai fini della predisposizione della graduatoria e la definizione delle modalità attuative della procedura, ha stabilito di adeguare i criteri precedentemente individuati dalla D.G.R. 4890/2007, introducendo, quali nuovi elementi, l'indicatore della situazione economica equivalente (di seguito ISEE) e la data di rilascio della Dichiarazione di Immediata Disponibilità al Lavoro (di seguito DID). Con la finalità di semplificare la procedura, ha altresì previsto lo sviluppo di un sistema informatizzato di gestione della stessa.

AMBITO DI APPLICAZIONE

L'art. 16 della L. 56/87 disciplina la procedura prevista, per le Amministrazioni pubbliche e gli Enti pubblici non economici, per l'assunzione di personale, sia a tempo indeterminato sia a tempo determinato, da inquadrare nei livelli retributivi-funzionali per i quali non è richiesto un titolo di studio superiore a quello della scuola dell'obbligo, purché in possesso della professionalità eventualmente richiesta e dei requisiti previsti per l'accesso al pubblico impiego.

L'art. 35 del D. Lgs. 165/2001 rafforza la previsione normativa, prevedendo, tra le modalità per l'assunzione nelle amministrazioni pubbliche, l'avviamento degli iscritti nelle liste di collocamento ai sensi della legislazione vigente per le qualifiche e i profili per i quali è richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo, facendo salvi gli eventuali ulteriori requisiti per specifiche professionalità.

Il sopracitato decreto, all'art. 1, co. 2, declina quindi le Amministrazioni Pubbliche che rientrano nell'ambito di applicazione dell'art. 16 della L. 56/87.

Per le assunzioni a tempo indeterminato e per quelle a tempo determinato superiori ai 12 mesi, prima di ricorrere all'avviamento a selezione ai sensi dell'art. 16 della L. 56/87, la Pubblica Amministrazione richiedente (di seguito PA) esperisce gli adempimenti previsti dagli artt. 34 e 34-bis del D. Lgs. 165/2001 e s.m.i., verificando la presenza di eventuale personale collocato in disponibilità ai sensi dell'art. 33 del Decreto su citato che sia in possesso della medesima qualifica professionale. La verifica istruttoria finalizzata a concedere il "nulla-osta" preventivo all'assunzione di personale pubblico è svolta da PoliS-Lombardia, per conto della Giunta regionale¹.

¹ Ai sensi della D.G.R. 4890/2007: "Per le assunzioni a tempo indeterminato, prima di ricorrere all'avviamento a selezione ai sensi dell'art 16 della L. 56/87, la Pubblica Amministrazione esperisce gli adempimenti previsti dagli artt 34 e 34bis del D. Lgs. 165/2001,

GESTIONE DELLA PROCEDURA

La procedura di avviamento a selezione ex art. 16 della L. 56/87 è interamente informatizzata, mediante apposito applicativo implementato sulla piattaforma *Sistema Informativo Unitario Lavoro* (di seguito SIUL) all'indirizzo web <https://siul.servizirl.it>.

Sono disponibili, nella sezione dedicata sul SIUL, sia per le PA, i cittadini e i CPI, i manuali d'uso contenenti le indicazioni necessarie per l'accesso al sistema e per lo svolgimento della procedura, per gli ambiti di competenza.

Avvio del procedimento

Il procedimento amministrativo prende avvio su istanza di parte: la PA, interessata ad avviare a selezione uno o più profili professionali che rientrino nell'ambito di applicazione della procedura, accede a SIUL, previa autenticazione, e dichiara se procedere autonomamente al reclutamento del personale ovvero avvalersi del supporto del CPI quale soggetto delegato all'esercizio della funzione.

Gestione autonoma da parte della PA richiedente

Nel caso in cui la PA decida di procedere autonomamente al reclutamento del personale, la procedura sul SIUL è assistita fino alla predisposizione dell'Avviso pubblico, al fine di garantire la conformità del modello adottato ai requisiti prescritti nel Cap. "Avviso pubblico di avviamento a selezione" delle presenti Linee Guida.

La PA procede quindi a darne adeguata e diffusa informazione, mediante pubblicazione sul proprio sito istituzionale e contestuale comunicazione agli Enti territorialmente competenti, individuati secondo i criteri descritti nel successivo paragrafo, che provvederanno alla diffusione dell'informazione tramite i propri canali comunicativi.

La graduatoria deve essere predisposta con le modalità e mediante applicazione dei criteri per l'attribuzione del punteggio nonché dei titoli preferenziali a parità di punteggio declinati nel Cap. "Graduatoria" delle presenti Linee Guida.

Il CPI di competenza svolge funzioni di supporto allo svolgimento dei controlli effettuati dalla PA in merito alle DID rilasciate dal cittadino e alla redazione della graduatoria nel caso di applicazione del titolo preferenziale a parità di punteggio.

Nei casi in cui sussista urgente necessità di evitare gravi danni alle persone, alla collettività o ai beni pubblici o di pubblica utilità², la PA può attingere da una propria preesistente graduatoria ex art. 16 L.56/87, rispettando l'ordine cronologico di pubblicazione (dalla più recente) e la corrispondenza dei profili professionali. In caso di esito negativo della ricerca, la PA può procedere attingendo da graduatorie ex art. 16 L.56/87 di altri Enti, nel rispetto dell'ordine cronologico di pubblicazione e della corrispondenza del profilo professionale. In ultima istanza, è prevista la possibilità che la PA assuma direttamente soggetti che abbiano rilasciato la DID e stipulato il Patto di Servizio Personalizzato (PSP).

Nelle more di popolamento della banca dati delle procedure di avviamento a selezione sul SIUL, la PA si può rivolgere al CPI di competenza, affinché le fornisca un elenco di nominativi attingendo da graduatorie pregresse relative a procedure ex art. 16 L.56/87, dando priorità alle più recenti predisposte per la medesima PA e per corrispondenti profili professionali, estendendo la ricerca a graduatorie di altre PA, coerenti con il profilo professionale e nel rispetto dell'ordine cronologico di pubblicazione fino alla ricerca di graduatorie

verificando la presenza di eventuale personale collocato in disponibilità ai sensi dell'art 33 del medesimo decreto delegato, in possesso della stessa qualifica professionale. Le Province e le altre Pubbliche Amministrazioni, pertanto, dovranno, ai sensi della D.G.R. 2211/2006, raccordarsi con l'Agenzia Regionale per l'Istruzione, la Formazione e il Lavoro per una verifica relativa alla presenza di personale eventualmente collocato in disponibilità" – ora Polis-Lombardia.

² C.d. "ASSUNZIONI PER MOTIVI DI URGENZA" disciplinate dall'art. 8 co. 4 e 5 del D.P.C.M. del 27 dicembre 1988 "Disciplina dell'avviamento e della selezione dei lavoratori iscritti nelle liste di collocamento ai fini dell'assunzione nella pubblica amministrazione" e dalla Circolare 4 aprile 1989, n. 29 "Disposizioni per l'applicazione del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 27 dicembre 1988", concernente la "Disciplina dell'avviamento e della selezione dei lavoratori iscritti nelle liste di collocamento ai fini dell'assunzione nella pubblica amministrazione"(GU Serie Generale n.111 del 15-05-1989).

della stessa PA o di altre PA per profili analoghi, nel rispetto dell'ordine cronologico di pubblicazione delle stesse.

Per la procedura sopra descritta non è prevista l'applicazione delle sanzioni di cui al Cap. "Sistema sanzionatorio" nel caso di mancata accettazione dell'offerta di lavoro.

Nel caso in cui lo stato di urgente necessità perduri oltre i 10 giorni, la PA procede, entro questo termine, a richiedere formalmente all'Ente di competenza l'attivazione della procedura di avviamento a selezione che dovrà essere esperita entro il termine massimo di 60 giorni dalla richiesta medesima.

Gestione da parte dei CPI

La PA interessata all'assunzione di profili professionali che rientrino nel campo di applicazione della presente procedura può avvalersi del supporto del CPI di competenza territoriale in relazione alla sede lavorativa.

L'Ente responsabile della gestione della richiesta di avviamento a selezione (di seguito Ente competente) è individuato in relazione all'area territoriale ove verrà effettuata l'assunzione e, specificatamente:

- ✓ se l'area ove verrà effettuata l'assunzione ricade nell'ambito di competenza di un solo CPI, è individuato lo specifico CPI di competenza territoriale;
- ✓ se l'area territoriale ove verrà effettuata l'assunzione ricade nell'ambito di competenza di più CPI della stessa Provincia o della Città Metropolitana, è individuato il CPI con sede nel capoluogo di Provincia o della Città Metropolitana;
- ✓ se l'area territoriale ove verrà effettuata l'assunzione ricade nell'ambito di competenza di Enti diversi ovvero riguarda tutto il territorio regionale, sono individuate le Province e/o la Città Metropolitana interessate dalla procedura nonché la Direzione Generale della Giunta regionale competente per materia. Nell'esercizio delle funzioni di coordinamento territoriale, Regione Lombardia svolge un ruolo di raccordo sia con la PA richiedente sia con gli Enti competenti, per tutta la durata del procedimento.

Il sistema notifica al CPI di competenza la presentazione dell'istanza da parte della PA. Il CPI istruisce l'istanza verificandone la correttezza e completezza e, ad esito positivo dell'istruttoria, dispone, entro 30 giorni dalla data di protocollazione dell'istanza, la pubblicazione dell'Avviso.

Diritto di precedenza

L'applicazione del "diritto di precedenza" nelle assunzioni a tempo indeterminato - introdotto dall'art. 36, co. 2 del D. Lgs. 165/2001 e s.m.i., previsto dalla circolare n. 5 del 21 novembre 2013 del Dipartimento della Funzione Pubblica, al punto 3.4 e disciplinato dall'art. 24 del D. Lgs. 81/2015³, è subordinato alla dichiarazione, da parte della PA procedente, della presenza di soggetti titolari del medesimo diritto. L'onere della comunicazione degli eventuali aventi diritto compete pertanto alla PA procedente; i CPI non sono in alcun modo responsabili dell'eventuale omissione della specifica comunicazione.

Il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato è attribuito alle persone precedentemente assunte, ai sensi dell'art. 16 della L. 56/87, presso la medesima amministrazione con contratto a termine della durata superiore a sei mesi, entro e non oltre i 12 mesi successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, purché gli interessati abbiano manifestato la loro disponibilità in merito al datore di lavoro entro sei mesi dalla cessazione e le mansioni richieste corrispondano a quelle già espletate in esecuzione del rapporto a termine. Il diritto di precedenza può essere vantato solo a seguito di conclusione del rapporto di lavoro.

In caso di previsione dell'applicazione del diritto di precedenza, la PA deve dichiarare nella istanza di avvio della procedura di avviamento a selezione per l'assunzione a tempo indeterminato che intende avvalersi del

³"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 in esecuzione dei rapporti a termine" [...] "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".

presente istituto e comunicare l'elenco nominativo dei soggetti titolari di tale diritto che hanno manifestato la loro disponibilità. Compete alla PA la verifica della corrispondenza delle mansioni richieste con quelle già espletate in esecuzione del rapporto di lavoro a tempo determinato.

Rientrano tra gli elementi oggetto di verifica da parte dell'Ente competente il rispetto della tempistica prevista dalla normativa e l'effettivo ricorso alla procedura di avviamento a selezione ex art. 16 della L. 56/87 quale modalità d'inserimento lavorativo.

Nell'Avviso pubblico di avviamento a selezione sarà data evidenza dell'applicazione del diritto di precedenza se prevista.

AVVISO PUBBLICO DI AVVIAMENTO A SELEZIONE

Contenuti

L'Avviso pubblico di avviamento a selezione recepisce le informazioni contenute nell'istanza di avvio della procedura di avviamento a selezione della PA e si completa con le informazioni inserite dall'Ente competente in fase di istruttoria, tale da garantire il seguente set di dati:

- ✓ l'identificativo della P.A. (Ente richiedente)
- ✓ il numero dei posti disponibili
- ✓ la sede di lavoro
- ✓ il C.C.N.L. applicato
- ✓ la tipologia contrattuale (tipo di rapporto di lavoro e durata)
- ✓ l'orario di lavoro (se tempo pieno o parziale)
- ✓ la categoria/area prevista dal C.C.N.L. applicato e il profilo professionale
- ✓ i contenuti professionali (mansioni alle quali verranno adibiti i lavoratori)
- ✓ i requisiti generali di ammissione per l'accesso al pubblico impiego ed eventuali altri requisiti specifici connessi al ruolo da ricoprire⁴
- ✓ gli eventuali titoli preferenziali/di precedenza e relativa modalità di applicazione
- ✓ le eventuali quote di riserva di posti destinati a particolari categorie di persone, es. militari volontari in ferma breve o in ferma prefissata di durata di cinque anni delle tre forze armate, congedati senza demerito, anche al termine o durante le eventuali rafferme contratte ex artt. 1014 e 678 del D.lgs. 15 marzo 2010, n. 66 (Codice Ordinamento Militare - COM)
- ✓ l'eventuale previsione del diritto di precedenza ex all'art. 36 comma 2 del D. Lgs. 165/2001, in applicazione dell'art. 24 del D. Lgs. 81/2015
- ✓ i contenuti e le modalità di svolgimento delle prove di idoneità
- ✓ l'arco temporale previsto per la presentazione delle domande di candidatura
- ✓ l'elenco degli eventuali documenti da allegare alla domanda di candidatura
- ✓ i criteri per l'attribuzione del punteggio
- ✓ la modalità e i tempi di pubblicazione delle graduatorie e i rimedi esperibili
- ✓ il sistema sanzionatorio previsto
- ✓ il Responsabile del Procedimento

⁴ Abilitazioni/patenti/idoneità necessarie per lo svolgimento delle attività e strettamente attinenti ai profili richiesti.

- ✓ il Titolare del trattamento dei dati personali e il Responsabile della protezione dei dati ex Regolamento (UE) 2016/679 e dal D.lgs. n. 196 del 30 giugno 2003, così come modificato dal D.lgs. n. 101 del 10 agosto 2018.

Pubblicazione

L'Avviso pubblico di avviamento a selezione è pubblicato sulla piattaforma del SIUL, sul sito istituzionale di ciascun Ente cui compete la gestione della procedura, nell'apposita sezione dedicata agli avviamenti a selezione art. 16 L.56/87 e nell'albo pretorio. Qualora la procedura preveda il coordinamento da parte di Regione Lombardia, è pubblicata sul portale istituzionale regionale, nella sezione rivolta ai cittadini e dedicata al lavoro, la comunicazione di avvio della procedura di assunzione e il collegamento ai relativi link di pubblicazione degli Avvisi degli Enti interessati.

Il lasso temporale di pubblicazione dell'Avviso deve garantire la seguente tempistica:

- ✓ 15 giorni di calendario se trattasi di una procedura di assunzione a tempo indeterminato,
- ✓ 8 giorni di calendario in caso di assunzione a tempo determinato.

I termini di pubblicazione possono essere ampliati in sede di istruttoria da parte dell'Ente competente, in ragione della complessità della procedura o in caso di sopraggiunti impedimenti che non garantiscano il rispetto del termine prescritto, fino a un massimo di 30 giorni di calendario per le assunzioni a tempo indeterminato e di 15 giorni di calendario per le assunzioni a tempo determinato.

REQUISITI DI AMMISSIONE ALLA PROCEDURA DI SELEZIONE

Requisiti per la partecipazione a procedure di selezione per richieste a tempo indeterminato

Possono partecipare alla procedura di avviamento a selezione per rapporti di lavoro a tempo indeterminato:

- ✓ le persone prive di impiego che hanno rilasciato la Dichiarazione di Immediata Disponibilità al Lavoro (di seguito DID) ai sensi dell'art. 19, co. 1, del D. Lgs. 150/2015;
- ✓ le persone che conservano lo stato di disoccupazione, ai sensi dell'art. 4, co. 15-quater del Decreto-Legge 4/2019 (convertito con modificazioni dalla Legge 26/2019);
- ✓ le persone con stato della DID in sospensione;
- ✓ le persone occupate per le quali la normativa non prevede il rilascio della DID.

Requisiti per la partecipazione a procedure di selezione per richieste a tempo determinato

Possono partecipare alla procedura di avviamento a selezione per rapporti di lavoro a tempo determinato:

- ✓ le persone prive di impiego che hanno rilasciato la Dichiarazione di Immediata Disponibilità al Lavoro (di seguito DID) ai sensi dell'art. 19, co. 1, del D. Lgs. 150/2015.

Requisiti generali di ammissione al pubblico impiego

Sono ammesse a partecipare alla procedura le persone residenti/domiciliate sul territorio nazionale in possesso, alla data di presentazione della domanda di candidatura, nonché alla data di assunzione in servizio, dei seguenti requisiti generali di accesso al pubblico impiego:

- a) cittadinanza italiana ovvero cittadinanza di altro Stato membro dell'Unione europea. Sono ammessi altresì i familiari di cittadini italiani o di un altro Stato membro dell'Unione europea, che non abbiano la cittadinanza di uno Stato membro ma che siano titolari del diritto di soggiorno o del diritto di soggiorno permanente, nonché i cittadini di Paesi terzi titolari del permesso di soggiorno UE per soggiornanti di lungo periodo o titolari dello status di rifugiato ovvero dello status di protezione sussidiaria, ai sensi dell'art. 38 del D. Lgs. 165/2001. I soggetti di cui al suddetto articolo devono essere in possesso dei requisiti, ove compatibili, di cui all'art. 3 del D.P.C.M.174 del 7 febbraio 1994
- b) età non inferiore ai 18 anni

- c) assolvimento dell'obbligo scolastico⁵
- d) idoneità fisica allo svolgimento delle funzioni a cui la procedura si riferisce (da intendersi per i soggetti con disabilità come idoneità allo svolgimento delle mansioni)
- e) qualità morali e di condotta di cui all'art. 35, co. 6, del D. Lgs. 165/01
- f) godimento dei diritti civili e politici
- g) non essere stati esclusi dall'elettorato attivo
- h) non essere stati destituiti o dispensati dall'impiego presso una PA per persistente insufficiente rendimento, ovvero essere stati dichiarati decaduti da un impiego statale, ai sensi dell'art. 127, primo comma lettera d) del T.U., approvato con D.P.R. n. 3 del 10 gennaio 1957, e ai sensi delle corrispondenti disposizioni di legge e dei C.C.N.L. relativi al personale dei vari comparti
- i) non aver riportato condanne penali, passate in giudicato, per reati che comportano l'interdizione dai pubblici uffici
- j) per i cittadini di sesso maschile, nati entro il 31 dicembre 1985, posizione regolare nei riguardi degli obblighi di leva secondo la vigente normativa italiana
- k) per coloro che non sono cittadini italiani o cittadini di uno Stato membro dell'Unione europea i precedenti punti f), g), i) e j) si applicano solo in quanto compatibili.

È onere della PA procedere alla verifica del possesso dei requisiti generali di ammissibilità ai fini dell'assunzione in servizio.

Ai fini della partecipazione, i candidati devono altresì essere in possesso dei requisiti tecnico-professionali specifici per il tipo di profilo professionale richiesto. Non possono diversamente essere richiesti, come requisiti obbligatori, il possesso di particolari attestati diversi da quelli previsti per lo svolgimento della specifica mansione ovvero l'aver maturato esperienza pregressa nel medesimo ambito lavorativo.

ACQUISIZIONE DELLE CANDIDATURE

Le candidature devono essere presentate esclusivamente in modalità telematica mediante la piattaforma regionale SIUL all'indirizzo: <https://siul.servizirl.it>.

Previa autenticazione al sistema, le persone interessate accedono alla sezione dedicata all'espletamento delle procedure di avviamento a selezione ex art. 16 della L. 56/87 dove possono ricercare le procedure aperte e presentare la propria candidatura su ciascuna procedura di interesse.

Il sistema informativo recepisce in automatico alcune informazioni proprie della persona, tra le quali i dati relativi alla DID e alla data di rilascio della stessa e, mediante cooperazione applicativa con la banca dati INPS, acquisisce i dati relativi alla situazione economica equivalente con riferimento all'ultima attestazione rilasciata.

Rese le autodichiarazioni previste e presa visione dell'anteprima della domanda, il cittadino procede al suo invio mediante sistema.

La successiva protocollazione della domanda a sistema perfeziona la fase di trasmissione della stessa.

⁵ L'assolvimento dell'obbligo scolastico è verificato secondo la normativa in vigore in relazione all'età del candidato.

Se il titolo di studio è stato conseguito in altro Paese UE, il candidato può chiedere il rilascio della dichiarazione di equipollenza, a tutti gli effetti giuridici, ad analogo titolo presente nell'ordinamento italiano, all'Ente preposto (Ufficio Scolastico Provinciale della provincia di residenza per il diploma di scuola secondaria di I grado, Ufficio scolastico regionale o per delega ambito territoriale della provincia di residenza per il diploma di scuola secondaria di II grado, Università degli studi per titoli accademici), oppure, esclusivamente nell'ambito di ogni specifica procedura di selezione, può richiedere l'equivalenza del titolo estero posseduto con quello italiano, presentando specifica istanza al Dipartimento della Funzione Pubblica. Se il titolo di studio è stato conseguito in Paese extra UE, è necessario produrne la dichiarazione di valore che attesti il livello di scolarizzazione. La dichiarazione di valore è rilasciata dall'Ambasciata italiana nel Paese di origine.

Il sistema attribuisce a ciascun partecipante e per ciascuna candidatura un codice identificativo (ID domanda), che sarà utilizzato in luogo del nominativo in fase di pubblicazione degli atti relativi alla procedura.

Le candidature possono essere presentate solo nell'arco temporale di riferimento indicato nell'Avviso; il sistema di fatto inibisce la presentazione di una domanda a valere su un Avviso scaduto.

Non sono ammesse le domande di candidatura presentate con modalità diverse da quella prescritta e sopra esplicitata.

GRADUATORIA

Criteria e modalità di formazione della graduatoria

Per ciascun profilo professionale è formulata una graduatoria in cui sono elencati, secondo l'ordine decrescente del punteggio conseguito, i candidati ammessi.

Concorrono a formare il punteggio complessivo, associato a ciascun candidato, i seguenti criteri:

- 1) *Indicatore della situazione economica equivalente (ISEE)⁶, con riferimento all'ultima attestazione valida alla data di presentazione della candidatura e rilevabile dal servizio di cooperazione applicativa ISEE di INPS*
- 2) *Data di rilascio DID*

Il punteggio individuale viene calcolato secondo la seguente modalità:

- ✓ a ogni persona che partecipa all'avviamento a selezione sono attribuiti d'ufficio 100 punti
- ✓ al punteggio iniziale di 100 punti va sottratto 1 punto per ogni 1.000,00 euro di reddito desunto dall'ISEE, fino ad un massimo di 100 punti.

Il dato ISEE oltre le migliaia va arrotondato per difetto fino a 500,00 euro compreso; oltre 500,00 euro per eccesso.

È responsabilità del candidato provvedere in tempo utile all'aggiornamento della DSU in caso di ISEE con omissioni o difformità.

In caso di mancanza dell'ISEE si attribuiscono d'ufficio 50 punti.

Sono inoltre attribuiti:

- ✓ 6 punti a coloro che hanno rilasciato la DID anteriormente alla data di pubblicazione dell'Avviso pubblico di avviamento a selezione in relazione al quale è presentata la candidatura e che non hanno rapporti di lavoro in essere alla data di presentazione della domanda;
- ✓ 2 punti a coloro che hanno rilasciato la DID a decorrere dalla data di pubblicazione dell'Avviso pubblico di avviamento a selezione, al fine di presentare la propria candidatura, e che non hanno rapporti di lavoro in essere alla data di presentazione della domanda;
- ✓ 2 punti a coloro che, alla data di presentazione della domanda, hanno in essere un rapporto di lavoro tale da consentire la conservazione dello stato di disoccupazione ai sensi della normativa in materia;
- ✓ 0 punti a coloro che, alla data di presentazione della domanda, hanno in essere rapporti di lavoro per i quali la normativa non preveda la conservazione dello stato di disoccupazione. Rientrano in tale categoria le persone con stato della DID in sospensione.

In caso di parità di punteggio, la preferenza è determinata dalla minore età⁷.

⁶ Il dato è desumibile dall'ultima "ATTESTAZIONE ISEE" in corso di validità, che sia riferita alla voce ISEE ORDINARIO o ISEE CORRENTE.

⁷ L'art. 3, co. 7 della L. 15 maggio 1997, n. 127, come modificato dall'art. 2 della L. 16 giugno 1998, n. 191, ha disposto che, se due o più candidati ottengono, a conclusione delle operazioni di valutazione dei titoli e delle prove di esame, pari punteggio, sia preferito il candidato più giovane di età.

In caso di ulteriore parità, la preferenza è attribuita al candidato che risulta più distante dal mercato del lavoro come da indice di profiling quantitativo.

La graduatoria è così formata sulla base dei punteggi determinati dai criteri sopra descritti e dall'eventuale applicazione dei titoli preferenziali a parità di punteggio.

I singoli Avvisi possono prevedere, in relazione alla specificità della richiesta, l'applicazione di ulteriori punteggi aggiuntivi, titoli preferenziali a parità di punteggio, titoli di precedenza nonché la previsione di una quota di riserva di posti a favore di specifiche categorie. La graduatoria tiene conto di tali eventuali ed ulteriori requisiti. I singoli Avvisi potranno prevedere la produzione da parte dei candidati di eventuale idonea documentazione a supporto del possesso di specifici requisiti.

Nel caso di previsione, nell'Avviso pubblico, di applicazione del diritto di precedenza di cui all'articolo 36 - comma 2 del D.lgs. 165/2001 e s.m.i. e di effettiva partecipazione dei titolari del diritto alla procedura di avviamento a selezione, la graduatoria è ordinata secondo criteri di priorità per i titolari del diritto di precedenza, pertanto, essi vengono inseriti in graduatoria con precedenza assoluta rispetto a tutti gli altri candidati, a prescindere dall'effettivo punteggio.

Le candidature che risultano escluse a seguito dell'espletamento della fase di verifica di ammissibilità sono riportate in un elenco a parte rispetto ai candidati cui è attribuito un punteggio e che compongono la graduatoria.

Ciascun CPI provvede, nell'espletamento della fase istruttoria, alle verifiche del possesso dei requisiti che determinano il punteggio nonché il titolo preferenziale a parità di punteggio, effettuando controlli a campione per una percentuale non inferiore al 10% e incrementabile al 30% per il raggiungimento del livello ottimale di prestazione.

Redazione, pubblicazione della graduatoria provvisoria e procedura di riesame

Entro 30 giorni di calendario dal termine previsto per la presentazione delle candidature e previo esperimento della fase istruttoria da parte dell'Ente competente, il sistema informativo elabora, per ogni richiesta della PA e per ciascun ambito di competenza territoriale, una graduatoria provvisoria, consultabile pubblicamente nell'apposita sezione del portale.

La graduatoria provvisoria è altresì pubblicata su ciascun sito istituzionale, nell'apposita sezione dedicata agli avviamenti a selezione art. 16 L.56/87 e sull'albo pretorio informatico.

Gli Enti competenti possono ampliare i termini di pubblicazione delle graduatorie per un massimo di 10 giorni di calendario, in ragione della complessità della procedura o in caso di sopraggiunti impedimenti che non garantiscano il rispetto del termine prescritto.

Qualora la procedura preveda il coordinamento da parte di Regione Lombardia, è altresì pubblicata sul portale istituzionale regionale, nella sezione rivolta ai cittadini e dedicata al lavoro, la comunicazione di pubblicazione delle graduatorie e il collegamento ai relativi link di pubblicazione delle graduatorie degli Enti interessati.

Le graduatorie e gli elenchi degli esclusi sono pubblicate con riferimento ai codici identificativi (ID domanda) che il sistema informativo assegna a ciascun candidato in fase di presentazione della candidatura.

Le graduatorie riportano i punteggi assegnati a ciascun ID domanda in ordine decrescente e specificano l'eventuale diritto/titolo/riserva se applicati.

Gli elenchi degli esclusi specificano in relazione a ciascun ID domanda il motivo dell'esclusione.

L'elenco degli esclusi è pubblicato con le modalità e i tempi previsti per le graduatorie provvisorie.

Avverso la graduatoria provvisoria e l'elenco degli esclusi, i candidati interessati possono presentare, mediante apposita funzionalità in SIUL, entro 8 giorni di calendario dalla data di pubblicazione della stessa, richiesta di riesame debitamente motivata e documentata.

Entro i successivi 15 giorni di calendario, l'Ente di competenza istruisce le richieste di riesame presentate e, attraverso il sistema, comunica all'interessato l'esito dell'istruttoria.

Gli Enti competenti possono ampliare i termini per l'istruttoria delle richieste di riesame in ragione della complessità della procedura o in caso di sopraggiunti impedimenti che non garantiscano il rispetto del termine prescritto.

Redazione, pubblicazione della graduatoria definitiva e ricorsi

Decorsi i termini utili per l'espletamento della procedura di riesame, ciascun Ente approva con provvedimento proprio la graduatoria definitiva ai fini della pubblicazione sulla piattaforma del SIUL, sul sito istituzionale e sull'albo pretorio, secondo le modalità previste per la graduatoria provvisoria.

Le graduatorie definitive sono pubblicate per un tempo non inferiore a 120 giorni.

Avverso la graduatoria definitiva è possibile ricorrere in sede giurisdizionale secondo i tempi e le modalità previste dalla legge in materia.

La PA interessata, accedendo alla propria area personale, visualizza la graduatoria con i riferimenti dei candidati in chiaro, al fine di avviare la procedura di selezione.

La validità della graduatoria definitiva è limitata all'esperimento della procedura di avviamento a selezione a cui si riferisce; pertanto, conclusasi la stessa, la graduatoria di riferimento perde efficacia, salvo il caso delle "assunzioni per motivi di urgenza" nelle modalità prescritte nel Par. "Gestione autonoma da parte della PA".

Nel caso in cui la procedura si concluda per completamento delle assunzioni programmate, la graduatoria potrà essere eventualmente riutilizzabile al fine di sostituire i candidati che abbiano rinunciato all'assunzione ovvero nel caso in cui l'interruzione del rapporto di lavoro sia intervenuta entro 10 giorni dall'assunzione.

PROCEDURA DI SELEZIONE

Prova selettiva

Entro il termine prescritto dalla richiesta di avviamento a selezione da parte della PA, fissato in 10 giorni dalla data di pubblicazione della graduatoria definitiva⁸, la PA deve convocare i candidati per sottoporli alla prova selettiva secondo l'ordine di graduatoria, indicando giorno e luogo di svolgimento della stessa. La prova consiste nello svolgimento di una o più prove di idoneità inerenti al tipo di lavoro da svolgere e correlate alla categoria/area e al profilo professionale di assunzione. Tali prove sono indicate nella richiesta di avvio della procedura di avviamento a selezione da parte dell'Amministrazione richiedente e sono recepite nell'Avviso pubblico di indizione della procedura.

Salvo diverse disposizioni normative, le operazioni di selezione devono effettuarsi, pena nullità, in un luogo aperto al pubblico e dinanzi a una Commissione formalmente nominata cui compete il solo accertamento dell'idoneità del candidato a svolgere le mansioni proprie del profilo, senza alcuna valutazione comparativa di merito.

Fino alla comunicazione dell'avvenuta assunzione, i lavoratori già avviati a selezione possono essere avviati a nuova selezione presso altre amministrazioni ed enti che ne facciano richiesta.

Esito delle selezioni, procedura di assunzione e oneri relativi

La PA procede all'assunzione in prova dei lavoratori utilmente selezionati, nel rispetto dell'ordine di avviamento a selezione e previa verifica del possesso dei requisiti generali di ammissione al pubblico impiego e la non sussistenza delle cause di esclusione.

Compete alla PA verificare che il candidato possieda eventuali ed ulteriori titoli preferenziali/di precedenza e/o abbia diritto a beneficiare della quota di riserva prescritta.

⁸ Rif. normativo: art 27 co. 1 "Selezione" del D.P.R. 9 maggio 1994, n. 487.

Nel caso in cui un soggetto risulti contemporaneamente idoneo in più di una graduatoria e abbia superato le relative prove di idoneità, deve comunicare entro un congruo termine la rinuncia ad un'offerta di lavoro in luogo dell'altra, in modo tale che la PA provveda, nel più breve tempo possibile, alla sostituzione.

La PA provvede altresì alla sostituzione dei candidati che non abbiano risposto alla convocazione o accettato la nomina o che non siano più in possesso dei requisiti richiesti⁹. In tali casi, provvede fino alla copertura dei posti disponibili con ulteriori avviamenti effettuati secondo l'ordine della stessa graduatoria vigente al momento della richiesta.

L'eventuale inidoneità a procedure selettive non pregiudica la possibilità di partecipare agli avviamenti a selezione presso la stessa PA per la medesima posizione.

La PA è tenuta, mediante il sistema, a comunicare all'Ente di competenza l'esito positivo della procedura di selezione, provvedendo altresì a rendere comunicazione obbligatoria dell'avvenuta assunzione in servizio ai sensi di quanto previsto dalla Legge Finanziaria 2007 (L. 296/2006), nonché l'eventuale mancata presentazione del candidato alla prova di selezione o l'eventuale rinuncia del candidato all'avviamento.

SISTEMA SANZIONATORIO

Nel caso in cui il candidato sia disoccupato percettore di strumento di sostegno al reddito/ammortizzatore sociale, come conseguenza della mancata accettazione dell'offerta di lavoro senza giustificato motivo¹⁰, si applicano le sanzioni previste dalla specifica normativa in materia.

A tutti i candidati disoccupati, indipendentemente dallo status di "percettore", a seguito della mancata presentazione alla prova di selezione o della mancata accettazione dell'offerta di lavoro senza giustificato motivo, si applica, a titolo di sanzione, il divieto di partecipare, per numero 6 mesi, a qualsiasi procedura di avviamento a selezione a livello regionale.

SINTESI PROCEDIMENTALE

Chi	Che cosa	Quando
PA	Richiesta di avvio procedimento amministrativo di avviamento a selezione ex art. 16 L.56/87	Nei termini previsti dall'Avviso di indizione della procedura di reclutamento da parte della PA
Provincia/Città metropolitana	Avvio procedura ex art. 16 L.56/87 di avviamento a selezione	Entro 30 giorni di calendario dalla data di ricezione della richiesta di avvio procedura da parte della PA
Provincia/Città metropolitana	Pubblicazione Avviso pubblico di avviamento a selezione	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Per 15 giorni di calendario se trattasi di assunzioni a tempo indeterminato ✓ Per 8 giorni di calendario se trattasi di assunzione a tempo determinato Con possibilità di ampliamento dei termini
I candidati	Presentazione domanda di candidatura	Durante arco temporale previsto dall'Avviso pubblico di avviamento a selezione
Provincia/Città metropolitana	Pubblicazione graduatoria provvisoria	Entro 30 giorni di calendario dal termine previsto per la presentazione delle candidature con possibilità di ampliamento dei termini

⁹ Rif. normativo: art 27 co. 4 "Selezione" del D.P.R. 9 maggio 1994, n. 487.

¹⁰ Ai sensi del DM 42/2018 il giustificato motivo ricorre in caso di: a) documentato stato di malattia o di infortunio; b) servizio civile e richiamo alle armi; c) stato di gravidanza, per i periodi di astensione previsti dalla legge; d) gravi motivi familiari documentati o certificati; e) casi di limitazione legale della mobilità personale; f) ogni comprovato impedimento oggettivo o causa di forza maggiore, documentati o certificati cioè ogni fatto o circostanza che impedisca al soggetto di accettare l'offerta di lavoro congrua.

I candidati interessati	Presentazione richiesta riesame	Entro 8 giorni di calendario dalla pubblicazione della graduatoria provvisoria
Provincia/Città metropolitana	Pubblicazione graduatoria definitiva	Entro 15 giorni di calendario dalla scadenza dei termini per la presentazione delle richieste di riesame con possibilità di ampliamento dei termini
PA	Convocazione dei candidati per esperimento prova selettiva	Entro 10 giorni dalla pubblicazione della graduatoria definitiva
PA	Comunicazione esito della selezione ai CPI di competenza	Al verificarsi dell'evento