

n. 17 – 9 ottobre 2019

## SCORRIMENTO DELLE GRADUATORIE PER ASSUNZIONI DI PERSONALE

Con riferimento alla novità in materia di graduatorie introdotta dall'art. 1, comma 361, della Legge n. 145/2018, si può dedurre dalla norma che, indicando un concorso per personale tecnico amministrativo iscritto alle liste ex art. 1 Legge n. 68/1999, si potrà poi procedere ad assunzione anche oltre al numero di posti messi a bando, ai soli fini della copertura della percentuale di assunzioni ex L. n. 68/1999 prevista dalla normativa che si dovesse nel frattempo rendere necessaria, e perciò nei limiti di tale percentuale (ad es., 7% per enti con più di 50 dipendenti)?

Le innovazioni sull'utilizzo delle graduatorie di concorsi banditi successivamente al 1° gennaio 2019 continuano ad accrescere la necessità di chiarimenti sull'applicazione del comma 361 della Legge n. 145/2018 (Legge di Bilancio 2019).

Il caso in commento riguarda la copertura delle quote d'obbligo dedicate al reclutamento delle categorie protette per rispettare le misure percentuali obbligatorie stabilite dall'art. 3 della Legge 12 marzo 1999, n. 68 mediante l'indizione di concorsi ai sensi della medesima norma.

Il collocamento nel mondo del lavoro di persone disabili è stato tenuto in alta considerazione dal legislatore, che ha più volte manifestato la volontà di sostenere le politiche di inclusione sociale delle fasce più deboli.

Ne è prova il fatto che:

- le assunzioni delle categorie protette sono escluse dai regimi limitativi delle assunzioni nella Pubblica Amministrazione;
- il rispetto della quota d'obbligo si applica prescindere dalla necessità di procedere a nuove assunzioni;
- le assunzioni nel limite della quota d'obbligo, per effetto dell'art. 7, comma 6, del D.L. 101/2013 convertito con Legge n. 125/2013, non sono da computare nel budget assunzionale e devono essere garantite sia in presenza di posti vacanti, sia in caso di soprannumerarietà.

E ancora, la disciplina relativa alla riserva di posti è sempre stata interpretata dalla giurisprudenza alla luce di due canoni fondamentali quali il *favor disabilis*, finalizzato a tutelare il diritto al lavoro dei disabili, ed il carattere autoesecutivo della disciplina. Essa, infatti, si applica indipendentemente dalla formula contenuta nel bando di concorso e, quindi, vale il limite della quota d'obbligo per cui la riserva non prevista dal bando si applica *ex lege* alla procedura concorsuale nei limiti percentuali di cui all'art. 3 della Legge n. 68/1999. (cfr. TAR Lecce Puglia sez. II, 7 settembre 2010, n. 1926 e TAR Catanzaro Calabria sez. II, 13 gennaio 2010, n. 4).

L'obbligo di copertura della quota d'obbligo, in sostanza, deve essere considerato prioritario nella programmazione delle assunzioni al fine di potervi assolvere nel più breve tempo possibile e con soluzioni in grado di garantire l'assenza di forme elusive dell'obbligo prescritto.

Sulla base di tali presupposti, difatti, **l'art. 16, comma 2, della stessa Legge n. 68/1999** prevede che i disabili che abbiano conseguito l'idoneità nei concorsi pubblici possono essere assunti, ai fini dell'adempimento dell'obbligo, **anche oltre il limite dei posti ad essi riservati nei concorsi**, al fine di perseguire l'obiettivo di garantire il necessario adempimento della quota d'obbligo.

Inoltre, **l'art. 14 ter, comma 1, della D.L. 4/2019 convertito dalla Legge n. 26/2019**, che ha modificato il testo originario del comma 361 della Legge di Bilancio 2019, è intervenuto disponendo che le graduatorie siano impiegate non più esclusivamente per la copertura dei posti messi a concorso, ma anche [...] per effettuare assunzioni di soggetti titolari del diritto al collocamento obbligatorio, quali i



**PUNTO CONCORSI**  
La comunità professionale  
per le università e gli enti pubblici di ricerca

---

disabili di cui all'art. 3 e 18 della Legge n. 68/1999, sebbene collocati oltre il limite dei posti ad essi riservati nel concorso. Tali assunzioni avvengono entro i limiti percentuali previsti dalla normativa vigente in materia e, comunque, in via prioritaria rispetto alle convenzioni previste dall'art. 11 della citata Legge n. 68/1999.

Conformemente ai principi ispiratori della normativa e degli orientamenti in materia di tutela di categorie svantaggiate di lavoratori, non può ritenersi ostacolato l'utilizzo delle graduatorie di concorsi per posti finalizzati alla copertura della quota d'obbligo per favorire l'ingresso nel mondo del lavoro di personale iscritto alle liste ex art. 1 Legge n. 68/1999.

Al fine di dettare indirizzi applicativi e linee guida per una corretta e omogenea applicazione della normativa in materia di collocamento obbligatorio delle categorie protette e al fine di rendere più efficaci gli strumenti approntati dalla legge, il Ministro della Pubblica Amministrazione ha emanato la [Direttiva 24 giugno 2019, n. 1](#), con la quale sono stati forniti chiarimenti e linee guida sulla normativa in materia di assunzione delle persone con disabilità e delle altre categorie protette e sulla sua applicazione ([link](#) alla pagina di *puntoconcorsi*).