



Università  
degli Studi  
di Ferrara

Dipartimento  
di Giurisprudenza

Formazione Maggioli

**Programma INPS Valore PA – Bando 2024**

Corso online di 1° livello

**Il Testo Unico del pubblico impiego (Decreto Legislativo n. 165/2001):  
analisi giuridica ed impatti organizzativi**

**Il lavoro flessibile**

**Martedì 10 giugno 2025, ore 9.00-11.00 (6° modulo)**

Docente

**Vincenzo Giannotti**



Ornella Rossi

## **Il Decreto P.A. e le procedure di accesso al pubblico impiego**

**Guida alle novità della riforma Zangrillo**

tra pronunce giurisprudenziali e orientamenti ARAN e ANAC

- Procedure di reclutamento
- Graduatorie
- Mobilità volontaria
- Organizzazione

Aggiornato al D.L. 25/2025 convertito dalla L. 69/2025



Il 15 marzo 2025 è entrato in vigore il D.L. n. 25/2025, rubricato “Disposizioni urgenti in materia di reclutamento e funzionalità delle Pubbliche Amministrazioni”, c.d. Decreto P.A., poi convertito dalla Legge 9 maggio 2025, n. 69. La *ratio* del provvedimento è evidenziata nel preambolo del testo, allorché il legislatore richiama la straordinaria necessità e urgenza “di introdurre misure per l’attrattività dei giovani e il superamento del precariato nella P.A.”, nonché “di definire misure volte a garantire la continuità e l’omogenea applicazione delle procedure di reclutamento e la funzionalità delle Amministrazioni Pubbliche, in particolare per quanto attiene alla sicurezza dei trasporti”. Capitolo a parte occupa il terzo presupposto di necessità e urgenza che giustifica l’intervento straordinario del Governo, vale a dire l’introduzione di misure organizzative per la funzionalità e l’efficienza di taluni settori della P.A.

Grande è l’aspettativa ingenerata nei confronti delle modifiche legislative introdotte, anche a fronte delle dichiarazioni dello stesso Ministro per la P.A. Paolo Zangrillo, che afferma che con tale legge “è stato raggiunto l’obiettivo di affrontare in maniera organica alcune criticità del sistema pubblico” e che “l’obiettivo è quello di costruire una macchina amministrativa sempre più efficiente e pronta ad affrontare con rinnovate competenze le sfide del contesto europeo”.

Il volume fornisce una lettura degli articoli del D.L. n. 25/2025, anche alla luce dei lavori parlamentari e della nota formulata dall’ANCI, per soffermarsi successivamente sulla legge di conversione, in particolare sulle parti che sono state emendate; dopo una panoramica sulla riforma, il volume ripercorre l’intero iter procedurale delle modalità di accesso al pubblico impiego, a partire dall’inquadramento giuridico anche nell’ottica dei principi costituzionali, fino al momento della stipula del contratto di lavoro, alla luce delle innovazioni introdotte dal c.d. “Decreto P.A.” nel testo convertito in legge. All’analisi normativa si accompagna una rassegna delle più recenti e significative pronunce giurisprudenziali, degli orientamenti dell’ANAC e dell’ARAN, per fornire un quadro delle criticità e delle modalità applicative degli istituti giuridici connessi al pubblico impiego.

Per informazioni

**SERVIZIO CLIENTI MAGGIOLI**

**Tel. 0541 628200**

**[www.maggiolieditore.it](http://www.maggiolieditore.it)**

# Art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001

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.

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.

## Art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001 (segue)

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. E' consentita l'applicazione dell'art. 3, co. 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.

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'art. 21 del presente Decreto. Di tali violazioni si terrà conto in sede di valutazione dell'operato del dirigente ai sensi dell'art. 5 del Decreto Legislativo 30 luglio 1999, n. 286.

# Art. 60 CCNL 2019-2021 Funzioni Locali

Il numero massimo di contratti a tempo determinato e di contratti di somministrazione a tempo determinato stipulati da ciascun Ente complessivamente non può superare il tetto annuale del 20% del personale a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio dell'anno di assunzione. Le ipotesi di contratto a tempo determinato esenti da limitazioni quantitative, oltre a quelle individuate dal D.Lgs. n. 81/2015, sono:

- a) attivazione di nuovi servizi o attuazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento di quelli esistenti;
- b) particolari necessità di enti di nuova istituzione;
- c) introduzione di nuove tecnologie che comportino cambiamenti organizzativi o che abbiano effetti sui fabbisogni di personale e sulle professionalità;
- d) stipulazione di contratti a tempo determinato per il conferimento di supplenze al personale docente ed educativo degli Enti Locali;
- e) stipulazione di contratti a tempo determinato per l'assunzione di personale da adibire all'esercizio delle funzioni infungibili della polizia locale e degli assistenti sociali;
- f) personale che afferisce a progetti finanziati con fondi UE, statali, regionali o privati;
- g) realizzazione di eventi sportivi o culturali di rilievo internazionale;
- h) proroghe dei contratti di personale a tempo determinato interessato dai processi di stabilizzazione.

# Art. 60 CCNL 2019-2021 Funzioni Locali (segue)

Nell'ambito delle esigenze straordinarie o temporanee sono ricomprese anche le seguenti ipotesi di assunzione di personale con contratto di lavoro a termine:

a) sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto, ivi compreso il personale che fruisce dei congedi previsti dagli articoli 4 e 5 della L. 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) sostituzione di personale assente per congedo di maternità, di congedo parentale e per malattia del figlio, di cui agli articoli 16, 17, 32 e 47 del D.Lgs. n. 151/2001; in tali casi l'assunzione a tempo determinato può avvenire anche trenta giorni prima dell'inizio del periodo di astensione;

Nei casi di cui alle lettere a) e b), del comma 6, nel contratto individuale è specificata 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;

L'assunzione con contratto a tempo determinato può avvenire a tempo pieno ovvero a tempo parziale.

# Art. 60 CCNL 2019-2021 Funzioni Locali *(segue)*

La deroga alla durata massima di trentasei mesi che non può superare i dodici mesi, o termini diversi previsti da disposizioni di leggi speciali, si attua nei seguenti casi:

- a) attivazione di nuovi servizi o attuazione di processi di riorganizzazione finalizzati a all'accrescimento di quelli esistenti;
- b) particolari necessità di Enti di nuova istituzione;
- c) introduzione di nuove tecnologie che comportino cambiamenti organizzativi o che abbiano effetti sui fabbisogni di personale e sulle professionalità;
- d) prosecuzione di un significativo progetto di ricerca e sviluppo;
- e) rinnovo o la proroga di un contributo finanziario;
- f) progetti pluriennali finanziati con fondi UE, statali, regionali o privati
- g) realizzazione di eventi sportivi o culturali di rilievo internazionale;
- h) proroghe dei contratti di personale a tempo determinato interessato dai processi di stabilizzazione;
- i) conferimento di supplenze al personale docente ed educativo degli Enti Locali;
- l) attività finalizzate a fronteggiare emergenze sismiche.

# Assunzioni straordinarie PNRR

Secondo il MEF, i Comuni, le Città metropolitane e le Unioni di Comuni, quando sono soggetti attuatori di progetti e azioni finanziati con il PNRR, sono da considerare ricompresi tra le “Amministrazioni titolari di interventi del PNRR”, e quindi possono procedere con le modalità di reclutamento speciale previsti:

- dall'art. 1 del D.L. n. 80/2021, che ha previsto la possibilità per tutti gli Enti Locali coinvolti nell'attuazione dei progetti del PNRR (quindi anche Comuni, Città metropolitane, Unioni di Comuni) di effettuare assunzioni a tempo determinato e conferire incarichi di collaborazione a valere nei quadri economici delle risorse del PNRR;
- dall'art. 31-bis del D.L. n. 152/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 233 del 29 dicembre 2021, che ha ampliato i vincoli finanziari al lavoro flessibile per consentire ai Comuni assunzioni a tempo determinato a valere su proprie risorse di bilancio;
- dall'art. 1, co. 562, della Legge di bilancio 2022 (L. n. 234/2021), che ha escluso la spesa per le assunzioni a tempo determinato necessarie alle Città metropolitane per l'attuazione dei progetti previsti nel PNRR dai limiti di spesa ex art. 33 del D.L. n. 34/2019 e art. 1, commi 557 e ss., della L. n. 296/2006;
- dall'art. 1, co. 138, della Legge di bilancio 2025 che ha disposto che i contratti a tempo determinato e quelli di somministrazione conclusi per il reclutamento di personale a tempo determinato da parte delle Amministrazioni titolari di interventi previsti nel PNRR sono esclusi dall'applicazione dei limiti quantitativi previsti dalla normativa vigente per l'attivazione dei suddetti contratti.



# Limiti finanziari assunzioni flessibili

*L'art. 9, co. 28, del D.L. n. 78/2010 prevede che «... Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano alle Regioni e agli Enti Locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1 della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'art. 110, co. 1, del Testo Unico di cui al D.Lgs. n. 267/2000... . Per le Amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per le finalità previste ai sensi del presente comma, il limite di cui al primo periodo è computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009».*

Pertanto, la spesa del lavoro flessibile, ovvero tempo determinato, interinali, collaborazioni, lavoratori socialmente utili, ecc. non potrà superare il 100% della spesa impegnata nel 2009, per gli Enti Locali in regola con i commi 557 e 562 dell'art. 1 della Legge n. 296/2006 (50% per gli Enti non in regola).

# Competenza in tema di responsabilità

## Corte dei conti della Lombardia, sentenza n. 150/2023

- A fronte del pagamento avvenuto in sede civile per illegittimità delle assunzioni flessibili effettuate da due dirigenti l'Ente ha attivato una richiesta di pagamento di somme dovute dai ricorrenti a titolo di responsabilità dirigenziale e non già a titolo di responsabilità erariale, facendo puntuale applicazione di quanto previsto dall'art. 36, co. 5, del D.Lgs. n. 165/2001, con la conseguenza che trattandosi di materia rientrante nell'ambito del rapporto di pubblico impiego tra Amministrazione e dipendente, la competenza giurisdizionale apparterebbe al Giudice ordinario in funzione di Giudice del lavoro pubblico, come sancito espressamente dall'art. 63 del D.Lgs. n. 165/2001 con riferimento alla responsabilità dirigenziale.
- L'Ente Locale nell'adottare i provvedimenti impugnati, da qualificare obiettivamente quali ordinanze-ingiunzioni ex art. 2 del R.D. n. 639/1910, ha effettivamente adottato uno strumento per far valere direttamente, nell'ambito del rapporto di lavoro con i dirigenti responsabili, l'asserito credito derivante dai pagamenti erogati ai lavoratori in ragione della soccombenza nei giudizi civili risarcitori.

# Principio di non discriminazione

## TAR Sicilia, sentenza n. 9/2023

- A fronte del ricorso in una procedura di progressione verticale, che prevedeva tra i requisiti una esperienza di ruolo per almeno cinque anni, il secondo in graduatoria ha lamentato la mancanza del requisito del vincitore per non aver svolto cinque anni richiesti a tempo indeterminato.
- A dire del Collegio amministrativo non può dubitarsi come il vincitore della selezione fosse in possesso dei requisiti richiesti dall'avviso pubblico e, quindi, della legittima sua ammissione alla selezione. Infatti, non può essere accolta la doglianza del ricorrente secondo cui, ai fini dell'integrazione del requisito minimo di cinque anni di pregresso servizio prestato presso il Comune, il rapporto intrattenuto, dal vincitore della selezione, con l'Amministrazione non sarebbe stato a tempo indeterminato e non avrebbe riguardato lo svolgimento di funzioni identiche o comunque comparabili a quelle svolte dopo la sua immissione in ruolo.

# Principio di non discriminazione (segue)

## TAR Sicilia, sentenza n. 9/2023 (segue)

- Secondo la Direttiva europea, gli Enti non possono operare alcuna discriminazione nei confronti dei lavoratori a tempo determinato, così come avvenuto nel caso di specie dove l'Ente legittimamente ha tenuto conto, ai fini della verifica dei requisiti di servizio minimo richiesti dall'avviso, dei periodi di svolgimento di attività lavorativa da parte del ricorrente, presso il medesimo Comune, sulla base di contratti a tempo determinato. In altri termini, la tipologia contrattuale del rapporto lavorativo, con riferimento alla durata indeterminata dello stesso rapporto, deve, dunque, ritenersi irrilevante, una volta soddisfatto l'unico requisito sotto tale profilo espressamente richiesto nella richiamata previsione della *lex specialis*, ovvero la condizione di dipendente a tempo indeterminato del Comune al momento della presentazione della domanda. Il servizio svolto dai dipendenti precari, una volta che questi abbiano ottenuto l'assunzione in ruolo, deve infatti essere riconosciuto, a prescindere dalle caratteristiche del contratto di ingresso, anche ai fini dell'anzianità di servizio (Consiglio di Stato, sez. VI, 4 febbraio 2021, n. 1029).
- Pertanto, tanto sulla base della normativa generale che alla stregua della *lex specialis*, deve ritenersi che il dipendente vincitore della progressione verticale sia pienamente in possesso dei requisiti richiesti per la selezione e che l'ammissione dello stesso alla procedura sia pienamente legittima e si ponga al riparo dalle censure formulate nel ricorso.

# Danno comunitario

## Corte dei conti Valle d'Aosta, sentenza n. 1/2024

- A seguito della condanna in sede civile di un Ente Locale, per violazione della durata dei contratti flessibili, la Procura erariale ha chiamato a rispondere, del danno erariale indiretto, il dirigente delle risorse umane quantificate equivalenti alla condanna subita dall'ente oltre alle spese del giudizio. In particolare, l'oggetto del ricorso del dipendente ha riguardato le continue proroghe del contratto a tempo determinato (quattordici) senza soluzione di continuità, in violazione delle disposizioni legislative di cui all'art. 1 del D.Lgs. n. 368/2001 e dell'art. 36, co. 5, del D.Lgs. n. 165/2001, dove la normativa prevedeva una durata massima dei contratti flessibili non superiore ai trentasei mesi che, nel caso di specie, è stato ampiamente superato.
- Secondo il Collegio contabile pur l'innegabile connotazione abusiva dei reiterati conferimenti dei contratti a termine, in grado di dar luogo, a beneficio del lavoratore "precarizzato", alla tutela risarcitoria del c.d. "danno comunitario", non possa generare, *sic et simpliciter* e sotto forma di danno indiretto, la responsabilità amministrativa del dirigente che quei contratti aveva sottoscritto.

# Danno comunitario (segue)

## Corte dei conti Valle d'Aosta, sentenza n. 1/2024 (segue)

- I citati contratti a temini sono stati stipulati attingendo, di volta in volta, a specifiche graduatorie di idonei stilate all'esito di selezioni pubbliche.
- Una simile modulazione dei rapporti contrattuali, incentrata sulla sequenza "selezione pubblica - graduatoria di merito - contratto temporaneo" con il soggetto utilmente collocato in graduatoria poteva ragionevolmente ingenerare la convinzione che l'avvenuto espletamento di una nuova selezione avrebbe azzerato il periodo pregresso.
- Sulla legittimità di tale *modus operandi* si è spesa anche il Dipartimento della Funzione pubblica secondi cui «(...) l'Amministrazione può stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato con il soggetto utilmente collocato nella graduatoria del concorso anche laddove l'interessato abbia già avuto contratti a termine con la stessa Amministrazione, ancorché di durata complessiva corrispondente ai 36 mesi, e pure nel caso in cui tra i successivi contratti non sia ancora trascorso l'intervallo temporale previsto dalla disciplina normativa. Quanto detto, innanzitutto a garanzia degli articoli 51 e 97 della Costituzione, rispettivamente sul libero accesso ai pubblici impieghi e sul principio del concorso. In particolar modo, dall'art. 51 della Costituzione si desume il divieto di escludere un candidato, in possesso dei requisiti indicati nel bando, dalla partecipazione al concorso».

# Danno comunitario (segue)

## Corte dei conti Valle d'Aosta, sentenza n. 1/2024 (segue)

- Pertanto, il parere della Funzione Pubblica costituisce un elemento di conferma della non univocità del quadro interpretativo dell'epoca e, quindi, di non eccentricità dell'opera del dirigente.
- Inoltre, al fine di attenuare il grado di colpa vi è la considerazione che la quantificazione del danno risarcibile in capo all'Amministrazione (per l'intervenuta illegittima precarizzazione del rapporto di lavoro) è emersa solo all'esito di un lungo ed articolato *iter* contenzioso, che si è sviluppato in ben quattro gradi di giudizio.
- D'altra parte, l'ineludibile necessità dell'elemento soggettivo del dolo o della colpa grave è confermata proprio dal testo dell'art. 36 del D.Lgs n. 165/2001 che impone alle Amministrazioni di recuperare le somme pagate a titolo di risarcimento del danno a carico dei *“dirigenti responsabili, qualora la violazione sia dovuta a dolo o colpa grave”*.
- Nel caso di specie, sia gli indirizzi dell'Organo esecutivo sia le indicazioni del Dipartimento della Funzione Pubblica escludono *ex ante* la colpa grave del dirigente che, pertanto, deve essere assolto ma con compensazioni delle spese di lite.

# Danno comunitario e perdita di *chance*

## Corte di Cassazione, ordinanza n. 10573/2024

- Nell'ipotesi di abusiva reiterazione di contratti a termine, la misura risarcitoria prevista dall'art. 36, co. 5, del D.Lgs. n. 165/2001, va interpretata in conformità al canone di effettività della tutela affermato dalla Corte di Giustizia quale danno presunto, con valenza sanzionatoria e qualificabile come "danno comunitario", determinato tra un minimo (2,5 mensilità) ed un massimo (12 mensilità), salva la prova del maggior pregiudizio sofferto, senza che ne derivi una posizione di favore del lavoratore privato rispetto al dipendente pubblico atteso che, per il primo, l'indennità forfetizzata limita il danno risarcibile, per il secondo, invece, agevola l'onere probatorio del danno subito.
- Nel caso di specie ha errato la Corte di merito nel ritenere che il Giudice di primo grado avesse liquidato un danno diverso e ulteriore; ma così non poteva essere, posto che l'unico danno era stato riconosciuto facendo esplicito riferimento «alla fattispecie omogenea dell'art. 32, co. 5, della Legge n. 183/2010, quale danno presunto, con valenza sanzionatoria e qualificabile come danno comunitario». Infatti, il Giudice di appello ha confuso la differenza tra "danno comunitario" e "danno da perdita di *chance*", essendo il danno comunitario dovuto, in caso di reiterazione abusiva dei contratti a termine, con onere della prova sempre assolto, salva la possibilità del dipendente di dimostrare il danno ulteriore (perdita di *chance*).



# **Danno comunitario e interruzione dei contratti**

## **Corte di Cassazione, ordinanza n. 28977/2023**

- E' stata considerata fondata la richiesta del danno comunitario per reiterazione illegittima dei successivi contratti a tempo determinato che, i Giudici di appello ne hanno escluso il carattere abusivo in quanto non risultava una continuità ultratriennale né un'interruzione inferiore a trenta giorni.
- Il Giudice di legittimità ha avuto modo di precisare come, la disposizione antiabusiva di durata massima totale dei rapporti di lavoro a tempo determinato, introdotta, nell'art. 36, co. 3, del D.Lgs. n. 165/2001 abbia da sempre richiamato per i contratti a termine stipulati dalla P.A. la disciplina fissata, per i rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, dapprima dalla Legge n. 230/1962 e dall'art. 23 della Legge n. 56/1987 e, in epoca successiva, dal D.Lgs. n. 368/2001, in tal senso ponendo un vincolo alla disciplina della contrattazione collettiva.
- La normativa non prevede che, ai fini del superamento del limite di 36 mesi, sia richiesta la continuità dei periodi, intesa come mancanza di interruzioni e dunque i Giudici di appello, richiedendo un tale requisito hanno errato, essendo sufficiente il superamento del limite temporale.

# Danno comunitario e contratti di somministrazione

## Corte di Cassazione, ordinanza n. 13681/2024

- I contratti di somministrazione a termine sono regolati dalle norme del contratto di lavoro a tempo determinato “nei limiti” di compatibilità;
- Deve essere confermato come, nel pubblico impiego, sia esclusa la possibilità di conversione del rapporto a termine in rapporto a tempo indeterminato e, in assenza di essa, non può che trovare applicazione "diretta" la sanzione prevista dall'art. 32, co. 5, della L. n. 183/2010 (danno comunitario);
- Inoltre, se è vero che la direttiva europea sul lavoro a termine afferma che esso non si applicherebbe ai contratti a tempo determinato stipulati attraverso un'agenzia di lavoro interinale, è altrettanto vero che tale indicazione ha solo la finalità di evitare una applicazione diretta di tale direttiva al lavoro somministrato;
- Pertanto, spetta al giudice nazionale riconoscere l'operatività di regole risarcitorie identiche a quelle ricavate nel contesto generale dei contratti a termine illegittimi con la P.A. e ciò proprio per il fatto che il diritto interno persegue il fine preventivo dell'abuso, nel contesto contrattuale della somministrazione di lavoro, riportando la disciplina, sia prima che dopo l'intervento della Direttiva comunitaria, data la contiguità dei fenomeni, a quella del contratto a termine con clausola di durata illegittima.

# Danno comunitario e contratti di *staff* del Sindaco

## Cassazione (Ordinanza n. 28918/2023)

- L'art. 90 T.U. Enti Locali è chiaro nell'indicare il criterio di un prioritario ricorso al personale interno, poiché gli uffici di *staff* del Sindaco devono essere costituiti da dipendenti dell'Ente, e anche ove ammette il ricorso a collaborazioni di soggetti esterni, salvo che per gli Enti dissestati o strutturalmente deficitari, considera che la scelta di tali soggetti possa cadere su dipendenti di altra P.A.
- D'altra parte, il citato criterio di gradualità, che privilegia il personale già in forza all'Ente (e alla P.A.) e che appare del tutto coerente con l'esigenza di un contenimento della spesa pubblica, esplicitamente affermata a proposito degli Enti dissestati o strutturalmente deficitari, non può ritenersi limitata a questi ultimi.
- Inoltre, le attività segretariali svolte dalla dipendente *staffista* ben potevano essere assolve da personale interno o appartenente ad altre Amministrazioni.
- Pertanto, è stata confermata dalla Cassazione la sanzione per danno comunitario pari a 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto (art. 32, co. 5, della Legge n. 183/2010).

# Nessun danno comunitario per i contratti dei vigili

## Corte di Cassazione, ordinanza n. 10675/2024

- Alcuni vigili assunti a tempo determinato hanno adito il Giudice per far dichiarare l'illegittimità dei contratti stipulati con un Ente Locale, chiedendo la trasformazione dei contratti a tempo indeterminato e, in mancanza di tale trasformazione, il risarcimento del danno comunitario.
- La Corte di appello, in riforma della sentenza di primo grado, ha ritenuto che i contratti a termine, la cui durata non aveva superato i trentasei mesi, erano legati alla realizzazione di quattro specifici progetti approvati dal Comune con specifiche deliberazioni, sicché erano legittimi, perché finalizzati a esigenze temporanee ed eccezionali, da intendersi quindi come “straordinarie”.
- A differenza di quanto sostenuto dai vigili che hanno presentato ricorso in Cassazione, l'Ente avrebbe fatto ricorso al rapporto a tempo determinato per far fronte, nell'esecuzione dei progetti e nell'arco temporale prestabilito (comunque inferiore ai trentasei mesi), a esigenze temporanee ed eccezionali (da intendersi non come imprevedibilità, ma come straordinarietà).
- Infatti, la natura temporanea ed eccezionale dell'esigenza che ha indotto l'Amministrazione alla stipula dei contratti a termine, era di attuare specifici progetti, in materia di sicurezza, tutela del consumatore, controllo del territorio, rapporto tra utenza e Amministrazione nelle procedure di riscossione, tutela della famiglie in situazioni di disagio, sorveglianza di uffici comunali e locali pubblici, di durata temporanea e di natura eccezionale, quest'ultima da intendersi in termini di straordinarietà e, dunque, di situazione non adeguatamente fronteggiabile con l'ordinaria attività.

# Nessun danno comunitario per il contratto dei dirigenti

## Corte di Cassazione, ordinanza n. 10031/2025

- Un dirigente a contratto, assunto ai sensi dell'art. 110 del D.Lgs. n. 267/0000, adiva il Giudice ordinario al fine del riconoscimento del risarcimento del danno comunitario, sia per una asserita violazione del periodo di durata dei contratti avuti, sia per la reiterazione illegittima di tali contratti, per una durata complessiva di circa 10 anni.
- Il Tribunale di primo grado e, successivamente, la Corte di Appello hanno rigettato tutte le pretese del ricorrente. In merito alla violazione delle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 368/2001, infatti, i Giudici aditi hanno stigmatizzato come non trovassero applicazione al lavoro dirigenziale le disposizioni di cui all'art. 10, co. 4, del D.Lgs. n. 368/2001, salvo per quanto concerne le disposizioni attinenti al limite massimo quinquennale o ad eventuali discriminazioni in materia di trattamento retributivo. Nel caso di specie, il suddetto termine quinquennale non era stato superato, né con riferimento ai singoli contratti, né con riguardo alle proroghe e/o rinnovi dei contratti sottoscritti. Infatti, a dire dei giudici di appello, tali incarichi erano marcatamente fiduciari e come tali da integrare una “ragione oggettiva” per la possibile loro successione o rinnovo.
- La Cassazione ha confermato la sentenza precisando che, l'assegnazione di incarichi dirigenziali a contratto, secondo la previsione dell'art. 110 del TUEL, è il legislatore che ha previsto una durata superiore ai 36 mesi, senza che questo potesse considerarsi violativo della norma unionale sui contratti a termine.
- Le proroghe ai citati contratti, pur all'interno della durata massima quinquennale prevista dal legislatore, non conducono a ritenere alcun divieto di proroga o di allungamento del periodo iniziale, essendo questi ultimi pur sempre previsti all'interno di una durata massima di cinque anni.

# Danno comunitario e termine di impugnazione

## Corte di Cassazione, ordinanza n. 13680/2024

- In caso di azione promossa dal lavoratore per l'accertamento dell'abuso di una successione di contratti a tempo determinato, il termine di impugnazione previsto a pena di decadenza dall'art. 32, co. 4, lett. a), deve essere osservato a decorrere dall'ultimo dei contratti intercorsi tra le parti, atteso che la sequenza contrattuale che precede l'ultimo contratto rileva come dato fattuale, che concorre ad integrare l'abusivo uso dei contratti a termine e assume evidenza proprio in ragione dell'ultimo contratto concluso tra le parti per far accertare l'abusiva reiterazione.
- Il principio utilizzato dal Giudice di legittimità è coerente con il diritto eurounitario secondo cui *“quando si sia verificato un ricorso abusivo ad una successione di contratti di lavoro a tempo determinato, così da realizzare una elusione degli obiettivi della Direttiva 99/70/CE, si deve applicare una misura che presenti garanzie effettive ed equivalenti di tutela dei lavoratori al fine di sanzionare debitamente tale abuso ed eliminare le conseguenze della violazione del diritto comunitario”*.

# Progressione economica e contratti di somministrazione

## Corte di Cassazione, ordinanza n. 10399/2024

- Nel lavoro pubblico, non operando la «conversione», resta fermo, tuttavia, l'antecedente effetto di sostituzione soggettiva della P.A.-utilizzatrice nel rapporto di lavoro a termine intercorrente tra Agenzia di somministrazione e lavoratore somministrato.
- Il diniego del diritto alla progressione economica in caso contratti, per giunta ripetutamente prorogati, di somministrazione nulli per mancanza dei requisiti della temporaneità ed eccezionalità dell'esigenza dell'utilizzatore, si pone in contrasto con il principio di non discriminazione, alla luce della disciplina contrattuale collettiva in materia.
- La Direttiva europea sul punto è chiara nell'affermare che: *«Per quanto riguarda le condizioni di impiego, i lavoratori a tempo determinato non possono essere trattati in modo meno favorevole dei lavoratori a tempo indeterminato comparabili per il solo fatto di avere un contratto o rapporto di lavoro a tempo determinato, a meno che non sussistano ragioni oggettive».*

# Progressione economica e contratti di somministrazione *(segue)*

## Corte di Cassazione, ordinanza n. 10399/2024 *(segue)*

- Tale Direttiva trova applicazione anche per i rapporti di lavoro a tempo determinato conclusi con le Amministrazioni e gli altri Enti del settore pubblico ed esige che sia esclusa qualsiasi disparità di trattamento tra dipendenti pubblici di ruolo e dipendenti pubblici temporanei.
- Pertanto, stante l'applicabilità per effetto della sostituzione dell'utilizzatore-P.A. all'agenzia di somministrazione della disciplina del contratto di lavoro subordinato a termine illegittimo, è esclusa qualsivoglia ragione oggettiva utile a derogare dal principio del divieto di disparità di trattamento, in riferimento all'anzianità di servizio ai fini economici e giuridici, tanto più che si è trattato di contratti a tempo determinato e in seguito di somministrazione, continuativi, rispetto ai quali non è stato applicato il principio della conversione del rapporto a tempo indeterminato sol perché si tratta, appunto, di pubblico impiego privatizzato.



# Differenza tra danno comunitario e perdita di *chance*

## Corte di Cassazione, ordinanza n. 10573/2024

- Il Giudice di legittimità ha avuto modo di precisare come, nell'ipotesi di abusiva reiterazione di contratti a termine, la misura risarcitoria prevista dall'art. 36, co. 5, del D.Lgs. n. 165 del 2001, va interpretata in conformità al canone di effettività della tutela affermato dalla Corte di Giustizia quale danno presunto, con valenza sanzionatoria e qualificabile come “danno comunitario” (art. 32, co. 5, della Legge n. 183/2010 adesso confluito nell'art. 28, co. 2, del D.Lgs. n. 81/2015), determinato tra un minimo (2,5 mensilità) ed un massimo (12 mensilità), salva la prova del maggior pregiudizio sofferto, senza che ne derivi una posizione di favore del lavoratore privato rispetto al dipendente pubblico atteso che, per il primo, l'indennità forfetizzata limita il danno risarcibile, per il secondo, invece, agevola l'onere probatorio del danno subito.

# Decreto sull'apprendistato nella P.A. (segue)

Nella Gazzetta Ufficiale n. 17 del 22/01/2024 è stato pubblicato il Decreto del 21/12/2023 avente ad oggetto “*Determinazione dei criteri e delle procedure per il reclutamento, con contratto a tempo determinato di apprendistato, di giovani laureati individuati su base territoriale mediante avvisi pubblicati sul portale InPA*”.

Sono previste due differenti tipologie di assunzioni:

1) il contratto di apprendistato per giovani laureati (art. 1, comma 1) individuati su base territoriale, il cui contratto a tempo determinato non potrà essere superiore ai 36 mesi, fermo restando che per avviare un contratto di apprendistato è previsto che il medesimo possa avvenire fino al limite del giorno prima che il lavoratore abbia compiuto 30 anni. Età, questa, anche se non espressa in modo diretto dal Decreto e nonostante l'art. 9 del Decreto preveda che non trovino applicazioni le disposizioni di cui al Capo V del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81 sull'apprendistato. Infatti, il limite di età trova indicazione indiretta al momento dell'attribuzione del punteggio del titolo di studio richiesto, che viene aumentato fino al doppio qualora sia stato conseguito nei cinque anni antecedenti alla scadenza del termine di presentazione della domanda di partecipazione al concorso (ossia prima dei 25 anni);

# Decreto sull'apprendistato nella P.A. (segue)

Sono previste due differenti tipologie di assunzioni:

2) la seconda tipologia di rapporto è quello del contratto di formazione e lavoro per il personale non ancora laureato e, con età inferiore ai 24 anni (art. 1, comma 2), previa convenzione non onerosa con le Università aventi sede, anche periferica, all'interno del territorio comunale, provinciale e regionale della singola Amministrazione, nonché con le Università aventi sede nei territori regionali confinanti o limitrofi per le discipline non presenti nell'ambito territoriale di appartenenza, per gli studenti che abbiano concluso gli esami previsti dal piano di studi. In questo caso la norma non ha previsto né una durata massima, che si presume non superiore ai 36 mesi, né che la ricerca debba essere effettuata nell'ambito territoriale. Tuttavia, in merito a quest'ultimo punto depone in senso inverso il successivo art. 4 secondo cui *“Le procedure selettive di cui all'art. 2 sono bandite dalle Amministrazioni sulla base del proprio ambito territoriale”*.

## Decreto sull'apprendistato nella P.A. (segue)

Al fine di comprendere la portata delle nuove indicazioni, è possibile fare il seguente esempio. Se un Comune dovesse avere gli spazi assunzionali necessari per l'attivazione di una procedura, l'avviso di selezione sarebbe rivolto al solo personale residente. Quest'ultima condizione potrebbe prestare il fianco ad una azione di discriminazione per violazione dell'art 51, co. 1, della Costituzione, secondo il quale *“Tutti i cittadini dell'uno o dell'altro sesso possono accedere agli uffici pubblici e alle cariche elettive in condizioni di eguaglianza, secondo i requisiti stabiliti dalla legge”*. Sulla questione è, tuttavia, intervenuta in diverse occasioni la Consulta (sentenze n. 158 del 1969, n. 86 del 1963, n. 13 del 1961, n. 15 del 1960) secondo cui *“l'accesso in condizioni di parità ai pubblici uffici può subire deroghe, con specifico riferimento al luogo di residenza dei concorrenti, quando il requisito medesimo sia ricollegabile, come mezzo al fine, all'assolvimento di servizi altrimenti non attuabili o almeno non attuabili con identico risultato”*. Resterà da verificare se, il legislatore e il Decreto, in considerazione del periodo limitato e della ridotta capacità assunzionale veicolata a tali assunzioni, sia capace di *bypassare* il citato vincolo costituzionale.

# Decreto sull'apprendistato nella P.A. (segue)

Trattandosi in entrambi i casi di procedure eccezionali, sono previste specifiche deroghe sia in termini di assunzioni flessibili (art. 36, co. 2, del D.Lgs. n. 165/2001 secondo cui *“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”*), sia in termini di limite della spesa del personale per assunzioni flessibili (art. 9, co. 28, del D.L. n. 78/2010 secondo cui la spesa totale per assunzioni flessibili non può eccedere quella stanziata nell'anno 2009).

# Decreto sull'apprendistato nella P.A. (segue)

## Consumo di capacità assunzionale

- Il Decreto pone un limite per l'attivazione delle sopra indicate assunzioni, che non possono superare il 10% delle proprie capacità assunzionali per la generalità delle Pubbliche Amministrazioni, ad eccezione per i Comuni, le Unioni di Comuni, le Province e le Città metropolitane, ai quali è consentito provvedere alle medesime assunzioni nel limite del 20% delle facoltà assunzionali esercitabili.
- Si ritiene che essendo la procedura di natura eccezionale, non operino i vincoli di cui alla mobilità obbligatoria e volontaria, né tali assunzioni violano i vincoli di graduatorie presenti nell'Ente di appartenenza ai fini dello scorrimento delle medesime.
- Poiché si è in presenza di un consumo della capacità assunzionale prospettica (ossia in caso di trasformazione del contratto a tempo indeterminato), si ritiene che detta capacità assunzionale debba essere sterilizzata fino all'esito della procedura di conversione del contratto a tempo indeterminato o, nel caso, liberata in caso di successiva mancata assunzione (per dimissioni, per successiva rinuncia, per mancato superamento previsto dalla normativa ecc.).

# Decreto sull'apprendistato nella P.A. (segue)

## Ammissione dei candidati e prove concorsuali

- Gli avvisi pubblici per la ricerca del personale sia per apprendistato sia per formazione e lavoro, dovrà essere pubblicata esclusivamente nel portale di INPA, dove le singole Amministrazioni stabiliscono i requisiti generali e specifici per l'ammissione alle prove selettive. Queste ultime prevedono una prova scritta, anche a contenuto teorico-pratico, e una prova orale. La prova scritta verterà sulle materie indicate negli avvisi che può consistere nella redazione di uno o più elaborati sintetici e in questionari a risposta multipla. La prova orale, invece, è volta ad accertare il possesso dell'insieme delle conoscenze e delle capacità logico-tecniche, comportamentali e attitudinali, nonché la conoscenza di almeno una lingua straniera che, richiamando le disposizioni di cui all'art. 37 del D.Lgs. n. 165/2001 riguarda la lingua inglese. Infatti, non essendo prevista alcuna deroga alle disposizioni di cui all'art. 35 del richiamato D.Lgs. n. 165/2001, il richiamo del comma 1, lett. a), quando fa riferimento alla conoscenza di almeno una lingua straniera rinvia all'articolo 37.

# Decreto sull'apprendistato nella P.A. (segue)

## Territorialità del reclutamento

- La disposizione dell'art. 4, co. 1, del Decreto è chiara nel definire l'ambito territoriale delle Amministrazioni che indicano le procedure selettive, prevedendo in modo espresso che *«Le procedure selettive di cui all'art. 2 (apprendistato e formazione e lavoro) sono bandite dalle Amministrazioni sulla base del proprio ambito territoriale»*.
- A differenza del reclutamento dell'apprendistato, il contratto di formazione e lavoro, rivolto ai giovani di età inferiore ai 24 anni, obbliga le Amministrazioni (presente indicativo "stipulano") a stipulare in via preventiva le convenzioni con le Università secondo la seguente priorità: le istituzioni universitarie aventi sede, anche periferica, all'interno del territorio comunale, provinciale e regionale della singola Amministrazione, nonché con le Università aventi sede nei territori regionali confinanti o limitrofi per le discipline non presenti nell'ambito territoriale di appartenenza. Nel caso in cui le convezioni siano stipulate con Università telematiche si applica la territorialità sulla base della loro sede legale.



# Decreto sull'apprendistato nella P.A. (segue)

## Territorialità del reclutamento (segue)

- I contenuti della convenzione tipo sono stati inseriti all'art. 7 secondo cui le Pubbliche Amministrazioni e le Università dovranno obbligatoriamente stabilire quanto segue: a) gli ambiti delle competenze e professionalità che le modalità di reclutamento oggetto del presente Decreto si propone di accrescere; b) il contesto produttivo ed organizzativo all'interno del quale si intendono collocare i soggetti selezionati all'esito della procedura concorsuale; c) la presenza, in seno alle commissioni esaminatrici, di almeno un docente dell'Università stipulante, esperto nelle materie oggetto di concorso; d) l'attivazione di progetti di formazione universitaria e di corsi professionalizzanti, volti ad agevolare l'accesso al mondo del lavoro pubblico, sulla base delle prospettive dei fabbisogni delle Amministrazioni Pubbliche convenzionate; e) la formazione «*on the job*» a favore del personale reclutato con le modalità di cui al presente Decreto; f) la programmazione di seminari a cui partecipano rappresentanti delle Amministrazioni convenzionate per la presentazione, agli studenti, delle possibilità occupazionali offerte dalle Amministrazioni del territorio; g) la possibilità, per valorizzare la specificità territoriale delle regioni in cui è vigente il bilinguismo, di richiedere la necessaria conoscenza della lingua straniera prevista.

# Decreto sull'apprendistato nella P.A. (segue)

## Criteri di valutazione

- L'art. 5 del Decreto si occupa dei criteri di valutazione dei titoli accademici, facendo un unicum delle due procedure, ossia quella di apprendistato e quella di formazione e lavoro, con obbligo degli Enti di poter isolare quelle di interesse, fermo restando che la totalità dei titoli e dell'esperienza professionale non potrà avere un valore superiore ad un terzo del punteggio complessivo. Infatti, pur se scollegato, il successivo art. 6 del Decreto prevede che per le assunzioni effettuate mediante contratto di formazione e lavoro, fermo restando il valore complessivo non superiore a  $\frac{1}{3}$  della votazione complessiva (pari al  $\frac{10}{30}$  se il punteggio per le prove scritte e orali sono calcolate in trentesimi), il bando di concorso prevede che la media ponderata dei voti conseguiti negli esami individuati concorre in misura almeno pari a un quarto alla formazione del punteggio finale ( $\frac{7,5}{30}$ ), restando disponibile per gli altri criteri individuati dall'art. 5 solo lo 2,5 punti ( $10 - 7,5 = 2,5$ ). Le Amministrazioni, in ogni caso, visto che la normativa parla di un punteggio almeno pari a  $\frac{1}{4}$ , possono stabilire per tale requisito il limite massimo, ossia arrivando fino ad un  $\frac{1}{3}$ .

# Decreto sull'apprendistato nella P.A. (segue)

## Criteri di valutazione (segue)

- Sono oggetto di valutazione i titoli accademici conseguiti dal candidato, compresa la media ponderata dei voti conseguiti nei singoli esami (che per il contratto di formazione e lavoro deve essere almeno pari  $\frac{1}{4}$  del punteggio complessivo), gli eventuali titoli di specializzazione *post lauream*, nonché le eventuali esperienze professionali documentate.
- In particolare la normativa prevede che negli avvisi pubblici sono individuati i titoli valutabili e le materie oggetto delle prove d'esame secondo *“criteri di rilevanza e di attinenza con il profilo messo a concorso, valorizzando il merito, mediante l'attribuzione dei punteggi che tengano conto dell'età anagrafica, della regolarità dello svolgimento del percorso di studi, intesa come coerenza temporale al piano di studi programmato e del voto di laurea, ovvero della media ponderata dei voti conseguiti, anche calcolata solamente su un numero predeterminato di materie qualificanti il percorso di studio, in numero non inferiore a cinque”*.

# Decreto sull'apprendistato nella P.A. (segue)

## Criteri di valutazione (segue)

Al fine di semplificare i compiti della commissione di concorso, il Decreto ha definito i seguenti criteri di valutazione dei titoli:

- a) l'attinenza della tesi di laurea e degli elaborati redatti a conclusione dei percorsi di formazione *post lauream* rispetto ai caratteri e alle funzioni del profilo professionale bandito;
- b) la rilevanza e la pertinenza delle esperienze professionali documentate con il profilo da ricoprire, nonché la durata delle medesime, ove attinenti;
- c) le competenze in materia di organizzazione e gestione della Pubblica Amministrazione, acquisite nell'ambito dei percorsi accademici di studi, conclusi o in corso di svolgimento, orientati alle esigenze dell'Amministrazione, anche mediante il superamento di esami concernenti materie tecniche.

# Decreto sull'apprendistato nella P.A. *(segue)*

## Criteri di valutazione *(segue)*

- In merito alla valutazione della media ponderata dei voti, gli Enti possono individuare un numero minimo di cinque esami, facenti parte del medesimo percorso di studi, attribuendo un valore incrementale che aumenta, in maniera proporzionale, all'approssimarsi del voto massimo complessivo.
- Per quanto concerne il punteggio del titolo di studio, sicuramente rivolto alle assunzioni per apprendistato, è lasciata la facoltà all'Ente di precisare nel bando pubblicato in INPA che il punteggio del titolo di studio richiesto sia aumentato fino al doppio qualora il titolo di studio medesimo sia stato conseguito nei cinque anni antecedenti alla scadenza del termine di presentazione della domanda di partecipazione al concorso (ossia prima del compimento dei 25 anni).

# Decreto sull'apprendistato nella P.A. (segue)

## Inquadramento e mutamento del rapporto di lavoro

È previsto l'inquadramento al livello iniziale dell'area dei funzionari di ogni singola Amministrazione procedente. In presenza del permanere dei requisiti generali di accesso al pubblico impiego, è possibile la trasformazione in contratto a tempo indeterminato qualora siano soddisfatte le seguenti condizioni:

- il personale che abbia ricevuto una valutazione positiva del servizio prestato, alla scadenza dei contratti di apprendistato e di formazione e lavoro stipulati, è assunto con contratto di lavoro a tempo indeterminato;
- per il solo personale assunto con contratto di formazione e lavoro la valutazione positiva deve essere accompagnata da una relazione motivata concernente il servizio prestato, le attività svolte e la performance conseguita.

# Reclutamento giovani diplomati ITS in area funzionari

## Il Decreto P.A. 2025 (D.L. n. 25/2025)

- Il legislatore ha integrato la normativa sul Decreto «Giovani per la P.A.» prevedendo che i Comuni e le Città metropolitane potranno destinare il 10% (oltre al 20% già previsto per il Decreto sull'apprendistato) delle proprie capacità assunzionali al reclutamento di soggetti in possesso del diploma di specializzazione per le tecnologie applicate, ovvero del diploma di specializzazione superiore per le tecnologie applicate rilasciato dagli Istituti tecnologici superiori (ITS *Academy*) di cui all'art. 5, co. 2, della Legge n. 99/2022, nonché dei diplomi di cui al DPCM 25 gennaio 2008, ove strettamente conferente ai profili tecnici banditi.
- I contratti di lavoro così stipulati a tempo determinato, con inquadramento in Area dei funzionari, sono trasformati alla scadenza, in presenza di tutti i requisiti per l'accesso al pubblico impiego, compreso il possesso del titolo di studio della laurea, e della valutazione positiva del servizio prestato, in rapporti a tempo indeterminato, nei limiti delle facoltà assunzionali già utilizzate.

# Obblighi contributivi apprendistato nella P.A.

## INPS, Circolare n. 31/2025

Le Pubbliche Amministrazioni che assumono giovani con questi contratti devono versare i contributi previdenziali e assistenziali come per i lavoratori a tempo determinato secondo la tabella seguente:

| Obbligo contributivo                                             | Aliquota                                      |
|------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|
| Contributo NASpl                                                 | 1,61% della retribuzione imponibile           |
| Contributo IVS (pensione)                                        | Aliquota piena della Gestione pubblica        |
| Contributo finanziamento TFR                                     | Secondo la gestione previdenziale applicabile |
| Contributo per la formazione continua (Fondi interprofessionali) | 0,30% della retribuzione                      |