

DETERMINA DELL'AMMINISTRATORE UNICO
n. 44 del 19/10/2016

DETERMINAZIONE DI APPROVAZIONE DEL REGOLAMENTO DEL PERSONALE.

Premesso che

-Che con deliberazione di Consiglio Comunale n. 86 del 26/09/2013 , esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato :

a)il Protocollo d'Intesa sottoscritto in data 06/09/2013 con i comuni di Albanella, Castel San Lorenzo e Felitto contenente la volontà di ampliare la compagine sociale della società Capaccio Paestum Servizi e modificare lo Statuto;

b) il progetto di trasformazione della CPS SRL contenente la relazione sulle motivazioni del mantenimento ed il Progetto di trasformazione della Società Capaccio Paestum Servizi contenente la relazione sulle motivazioni del mantenimento e dell'ampliamento della compagine sociale, il Bilancio preventivo, i piani finanziari e di lavoro dei servizi e gli atti da assumere, che allegati alla presente ne fanno parte integrante e sostanziale;

c)Di approvare le modifiche dello Statuto della Società, riguardanti le variazioni relative alla denominazione, all'oggetto sociale, al capitale sociale e compagine sociale, all'Organo di Amministrazione e al Comitato di Controllo Analogo, come riportato nella bozza di Statuto del su indicato Progetto;

d)Di cedere parte delle quote del Capitale Sociale della Società "*Sele Calore Multiservizi*" pari ad € 10.000,00 ai sottoscrittori del Protocollo d'intesa riportato al punto 1. Nel seguente modo: quote del valore nominale di € 1.996,00 al Comune di Albanella, quote del valore nominale di € 394,00 al Comune di Felitto e quote del valore nominale di € 787,00 al Comune di Castel San Lorenzo;

e)Di confermare la partecipazione per le motivazioni riportate nel progetto della Società "*Sele Calore Multiservizi*", dopo aver proceduto alla ricognizione delle Società partecipate ed alla verifica dei presupposti per il loro mantenimento ai sensi del D.L. 78/2010;

Rilevato che con verbale di assemblea straordinaria rep. n. 23527, racc. n. 8940 per notar Capobianco, è stata revocata la liquidazione della *Capaccio Paestum Multiservizi*, modificata la denominazione sociale in *Sele Calore Multiservizi*, modificato l'oggetto sociale e lo statuto, ridotto il capitale sociale;

-Con atto di cessione di quote rep. n. 23528, racc. n. 8941, per notar Capobianco, si è provveduto a cedere le quote ai comuni di **Albanella, Castel San Lorenzo e Felitto**;

Vista la delibera del Consiglio Comunale della Città di Capaccio Paestum n. 35/2016 con la quale è stato approvato il Piano Programma della Sele Calore Multiservizi srl con l'affidamento dei seguenti servizi : pubbliche affissioni ; sport , turismo, spettacolo, eventi , marketing territoriale ; servizi sociale assistenza;

Vista la delibera di GC n. 196 del 08/06/2016 con la quale la Città di Capaccio Paestum ha approvato la convenzione per la gestione dei servizi Sele Calore Multiservizi Srl e che la detta convenzione è stata regolarmente sottoscritta ;

Ritenuto opportuno per lo svolgimento delle attività gestionali adottare un regolamento per i seguenti obiettivi :

a) Disciplina dei procedimenti

La gestione occupazionale, nel rispetto della normativa vigente e dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro, applica i seguenti principi:

- semplificazione;

1



SELE CALORE MULTISERVIZI S.r.l.

Società in house tra i comuni di Capaccio Paestum, Albanella, Castel San Lorenzo, Felitto

Sede Legale: Via Vittorio Emanuele n.1 - 84047 Capaccio (SA)

C.F. e P.I. 04603270655 – REA Salerno 379417

- pari opportunità a uomini e donne nell'accesso all'impiego, senza discriminazione alcuna per ragioni di sesso, di appartenenza etnica, di nazionalità, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di orientamenti sessuali, di condizioni personali e sociali in linea con la normativa applicabile legge n. 125/1991;
- tutela dei lavoratori aventi diritto all'assunzione obbligatoria;
- criteri di trasparenza e pubblicità;
- stabilizzazione del precariato;
- utilizzo e trattamento dei dati personali ai sensi del Dlgs 196/2003;
- competenza dei soggetti esaminatori;
- informazione e concertazione sindacale.

b) Valutazione del personale

I CCNL del personale offrono sempre nuove opportunità per il personale, mediante riconoscimenti economici e sviluppi di carriera. L'esercizio del sistema premiante è collegato all'esito della valutazione del dipendente, in funzione delle prestazioni e degli obiettivi - singoli e di gruppo - richiesti e forniti.

Un apposito sistema di erogazione delle somme destinata a retribuire lo sviluppo delle risorse umane e la produttività è stato pensato in modo da connettere l'entità del compenso da corrispondere al livello di effettivo raggiungimento del risultato stesso, in presenza di criteri oggettivamente riscontrabili.

c) Controllo

La vigente normativa, nei casi di affidamento diretto di servizi ad Azienda Speciale Comunale ha imposto agli Enti affidatari, con l'art 114 del D.Lgs. 267/2000, di esercitare sulla propria partecipata un controllo analogo a quello effettuato sui propri servizi. Quindi l'obbligatorietà di sottoporre a parere preventivo l'approvazione del presente Regolamento e degli atti che la programmazione delle risorse umane.

VISTI:

-gli artt. 107, 151 c.4, 163 c. 3, 183 e 191 del D.Lgs 267/2000;

-il D.Lgs 165/2001;

-il DLgs n.50/2016;

-la Legge 241/90 e ss.mm.ii.;

in materia di imputazione delle spese di cui agli allegati 1 e 2 del D.P.C.M. 28 dicembre 2011;

D E T E R M I N A

- a) Le premesse sono parti integranti e sostanziali del presente atto ;
- b) Di adottare ed approvare il Regolamento del Personale allegato alla presente Determinazione ;

2



SELE CALORE MULTISERVIZI S.r.l.

Società in house tra i comuni di Capaccio Paestum Albanella Castel San Lorenzo Felitto

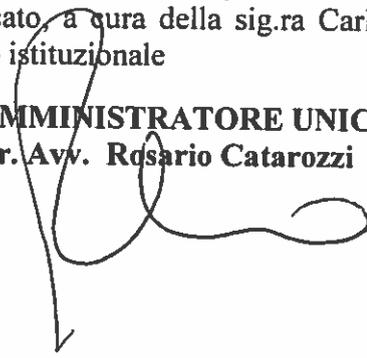
Sede Legale: Via Vittorio Emanuele n.1 - 84047 Capaccio (SA)

C.F. e P.I. 04603270655 – REA Salerno 379417

- c) **DARE ATTO** che ai sensi del D. lgs. n. 33/2013 che ha introdotto specifici obblighi sulla trasparenza, il presente provvedimento sarà pubblicato, a cura della sig.ra Carla Farina , nella sezione “*Amministrazione Trasparente*” del sito istituzionale

L'AMMINISTRATORE UNICO

Dr. Avv. Rosario Catarozzi



SELE CALORE MULTISERVIZI SRL

REGOLAMENTO

**PER LA DISCIPLINA DELLE PROCEDURE DI RICERCA,
SELEZIONE E
INSERIMENTO DI PERSONALE.**

1. INTRODUZIONE

1.1. Il presente Regolamento individua i principi, le regole e le modalità procedurali generali per la gestione delle risorse e per la ricerca, la selezione e l'inserimento di personale, nel rispetto delle previsioni dei rispettivi Statuti e delle norme che disciplinano la gestione delle risorse umane nella Sele Calore Multiservizi srl

2. **NORMATIVA DI RIFERIMENTO:**

2.1 *Natura rapporto di lavoro*

Sentenza Cassazione SS.UU. civili n. 26811/2007 –

Assoggettamento, per quanto riguarda il rapporto di lavoro dei dipendenti, alla disciplina privatistica del codice civile ed ai contratti nazionali di lavoro privatistici.

Art 18 del D.L. n. 112 del 25-06-2008

Coinvolgimento delle Società che gestiscono servizi pubblici locali ad uniformarsi, per il reclutamento del personale subordinato e di incarichi professionali, alle norme contenute nell'art. 35, comma 3 del D.Lgs. 165/2001.

Ovviamente, tutti gli altri aspetti della costituzione dei rapporti di lavoro e, in particolare, per la disciplina degli incarichi, mancando un esplicito riferimento all'art. 7, comma 6 del D.Lgs. 165/2001, le Società non sono tenute ad attuare in maniera dettagliata le previsioni ivi contenute. Pertanto restano assoggettati al 276/2003 ed all'intera normativa sul rapporto di lavoro privato. Per le collaborazioni, quindi, va applicato l'art. 61 e seguenti del D.Lgs. 276/2003.

2.2 *Reclutamento del personale*

L'art 18 del D.L. n. 112 del 25-06-2008, convertito in L. n. 133/2008 prevede che a partire dal sessantesimo giorno successivo alla data di entrata in vigore della di conversione del presente decreto-legge, le società che gestiscono servizi pubblici locali a totale partecipazione pubblica adottano, con propri provvedimenti, criteri e modalità per il reclutamento del personale e per il conferimento degli incarichi nel rispetto dei principi di cui al comma 3 dell'articolo 35 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165

Il comma 3 del su indicato art. 35 dispone che:

Le procedure di reclutamento nelle pubbliche amministrazioni si conformano ai seguenti principi:

- a) adeguata pubblicità della selezione e modalità di svolgimento che garantiscano l'imparzialità e assicurino economicità e celerità di espletamento, ricorrendo, ove è opportuno, all'ausilio di sistemi automatizzati, diretti anche a realizzare forme di preselezione;**
- b) adozione di meccanismi oggettivi e trasparenti, idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire;**
- c) rispetto delle pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori;**
- d) decentramento delle procedure di reclutamento;**
- e) composizione delle commissioni esclusivamente con esperti di provata competenza nelle materie di concorso, scelti tra funzionari delle**

amministrazioni, docenti ed estranei alle medesime, che non siano componenti dell'organo di direzione politica dell'amministrazione, che non ricoprano cariche politiche e che non siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali.

2.3 *Norme per agevolare la domanda con l'offerta*

L'art 4-bis del D.Lgs.181 del 21-04-2000 e D.Lgs. 297/2002 - *Modalità di assunzione e adempimenti successivi.*

1. I datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici, procedono all'assunzione diretta di tutti i lavoratori per qualsiasi tipologia di rapporto di lavoro, salvo l'obbligo di assunzione mediante concorso eventualmente previsto dagli statuti degli enti pubblici economici. Restano ferme le disposizioni speciali previste per l'assunzione di lavoratori non comunitari di cui al *decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286*, quelle previste per l'assunzione di lavoratori italiani da impiegare o trasferire all'estero di cui al *decreto-legge 31 luglio 1987, n. 317*, convertito, con modificazioni, dalla *legge 3 ottobre 1987, n. 398*, nonché quelle previste dalla *legge 12 marzo 1999, n. 68*.

2. All'atto della assunzione, prima dell'inizio della attività di lavoro, i datori di lavoro pubblici e privati, sono tenuti a consegnare ai lavoratori una copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro di cui all'*articolo 9-bis, comma 2, del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510*, convertito, con modificazioni, dalla *legge 28 novembre 1996, n. 608*, e successive modificazioni, adempiendo in tal modo anche alla comunicazione di cui al *decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152*. L'obbligo si intende assolto nel caso in cui il datore di lavoro consegni al lavoratore, prima dell'inizio della attività lavorativa, copia del contratto individuale di lavoro che contenga anche tutte le informazioni previste dal *decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152*. La presente disposizione non si applica per il personale di cui all'*articolo 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*.

3. Fermo restando quanto previsto dai commi 1 e 2, le Regioni possono prevedere che una quota delle assunzioni effettuate dai datori di lavoro privati e dagli enti pubblici economici sia riservata a particolari categorie di lavoratori a rischio di esclusione sociale.

4. Le imprese fornitrici di lavoro temporaneo sono tenute a comunicare, entro il giorno venti del mese successivo alla data di assunzione, al servizio competente nel cui ambito territoriale è ubicata la loro sede operativa, l'assunzione, la proroga e la cessazione dei lavoratori temporanei assunti nel corso del mese precedente.

5. I datori di lavoro privati, gli enti pubblici economici e le pubbliche amministrazioni, per quanto di competenza, sono tenuti, anche in caso di trasformazione da rapporto di tirocinio e di altra esperienza professionale a rapporto di lavoro subordinato, a comunicare, entro cinque giorni, al servizio competente nel cui ambito territoriale è ubicata la sede di lavoro le seguenti variazioni del rapporto di lavoro:

- a) proroga del termine inizialmente fissato;
- b) trasformazione da tempo determinato a tempo indeterminato;
- c) trasformazione da tempo parziale a tempo pieno;
- d) trasformazione da contratto di apprendistato a contratto a tempo indeterminato;
- e) trasformazione da contratto di formazione e lavoro a contratto a tempo indeterminato;
- e-bis) trasferimento del lavoratore;
- e-ter) distacco del lavoratore;
- e-quater) modifica della ragione sociale del datore di lavoro;
- e-quinquies) trasferimento d'azienda o di ramo di essa.

6. Le comunicazioni di assunzione, cessazione, trasformazione e proroga dei rapporti di lavoro autonomo, subordinato, associato, dei tirocini e di altre esperienze professionali, previste dalla normativa vigente, inviate al Servizio competente nel cui ambito territoriale è ubicata la sede di lavoro, con i moduli di cui al comma 7, sono valide ai fini dell'assolvimento degli obblighi di comunicazione nei confronti delle direzioni regionali e provinciali del lavoro, dell'Istituto nazionale della previdenza sociale, dell'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro, o di altre forme previdenziali sostitutive o esclusive, nonché nei confronti della Prefettura-Ufficio territoriale del Governo.

6-bis. All'articolo 7, comma 1, del testo unico di cui al *decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286*, le parole: «o lo assume per qualsiasi causa alle proprie dipendenze» sono soppresse.

6-ter. Per le comunicazioni di cui al presente articolo, i datori di lavoro pubblici e privati devono avvalersi dei servizi informatici resi disponibili dai servizi competenti presso i quali è ubicata la sede di lavoro. Il decreto di cui al comma 7 disciplina anche le modalità e i tempi di applicazione di quanto previsto dal presente comma.

7. Al fine di assicurare l'unitarietà e l'omogeneità del sistema informativo lavoro, i moduli per le comunicazioni obbligatorie dei datori di lavoro e delle imprese fornitrici di lavoro temporaneo, nonché le modalità di trasferimento dei dati ai soggetti di cui al comma 6 da parte dei servizi competenti sono definiti con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per l'innovazione e le tecnologie, d'intesa con la Conferenza Unificata.

8. I datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici possono adempiere agli obblighi di cui ai commi 4 e 5 del presente articolo e di cui al comma 2 dell'articolo 9-bis del *decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510*, convertito, con modificazioni, dalla *legge 28 novembre 1996, n. 608*, e del *comma 1 dell'articolo 21 della legge 29 aprile 1949, n. 264*, per il tramite dei soggetti di cui all'*articolo 1 della legge 11 gennaio 1979, n. 12*, e degli altri soggetti abilitati dalle vigenti disposizioni alla gestione ed alla amministrazione del personale dipendente del settore agricolo, ovvero delle associazioni sindacali dei datori di lavoro alle quali essi aderiscono e conferiscono mandato. I datori di

lavoro privati e gli enti pubblici economici, con riferimento all'assolvimento dei predetti obblighi, possono avvalersi della facoltà di cui all'*articolo 5, primo comma, della legge 11 gennaio 1979, n. 12*, anche nei confronti delle medesime associazioni sindacali che provvedono alla tenuta dei documenti con personale in possesso dei requisiti di cui all'*articolo 1, primo comma, della citata legge n. 12 del 1979*.

2.4 L'art. 9-bis. del D.L. n. 510 del 01-10-1996 conv. L. 608/96 -Disposizioni in materia di collocamento.

1. abrogato dal D.Lgs n. 276/2003 [*Nell'ambito di applicazione della disciplina del collocamento ordinario, agricolo e dello spettacolo, i datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici procedono a tutte le assunzioni nell'osservanza delle disposizioni di legge vigenti in materia. Restano ferme le norme in materia di iscrizione dei lavoratori nelle liste di collocamento nonché le disposizioni di cui all'articolo 8 della legge 30 dicembre 1986, n. 943, e dell'articolo 2 del decreto-legge 31 luglio 1987, n. 317, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 ottobre 1987, n. 398*].

2. In caso di instaurazione del rapporto di lavoro subordinato e di lavoro autonomo in forma coordinata e continuativa, anche nella modalità a progetto, di socio lavoratore di cooperativa e di associato in partecipazione con apporto lavorativo, i datori di lavoro privati, ivi compresi quelli agricoli, gli enti pubblici economici e le pubbliche amministrazioni sono tenuti a darne comunicazione al Servizio competente nel cui ambito territoriale è ubicata la sede di lavoro entro il giorno antecedente a quello di instaurazione dei relativi rapporti, mediante documentazione avente data certa di trasmissione. La comunicazione deve indicare i dati anagrafici del lavoratore, la data di assunzione, la data di cessazione qualora il rapporto non sia a tempo indeterminato, la tipologia contrattuale, la qualifica professionale e il trattamento economico e normativo applicato. La medesima procedura si applica ai tirocini di formazione e di orientamento e ad ogni altro tipo di esperienza lavorativa ad essi assimilata. Le Agenzie di lavoro autorizzate dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale sono tenute a comunicare, entro il ventesimo giorno del mese successivo alla data di assunzione, al Servizio competente nel cui ambito territoriale è ubicata la loro sede operativa, l'assunzione, la proroga e la cessazione dei lavoratori temporanei assunti nel mese precedente.

2-bis. In caso di urgenza connessa ad esigenze produttive, la comunicazione di cui al comma 2 può essere effettuata entro cinque giorni dall'instaurazione del rapporto di lavoro, fermo restando l'obbligo di comunicare entro il giorno antecedente al Servizio competente, mediante comunicazione avente data certa di trasmissione, la data di inizio della prestazione, le generalità del lavoratore e del datore di lavoro.

6. Il datore di lavoro ha facoltà di effettuare le dichiarazioni e le comunicazioni di cui ai commi precedenti per il tramite dei soggetti di cui all'*articolo 1 della legge 11 gennaio 1979, n. 12*, e degli altri soggetti abilitati dalle vigenti disposizioni di legge alla gestione e all'amministrazione del personale

dipendente del settore agricolo ovvero dell'associazione sindacale dei datori di lavoro alla quale egli aderisca o conferisca mandato. Nei confronti di quest'ultima può altresì esercitare, con riferimento alle predette dichiarazioni e comunicazioni, la facoltà di cui all'articolo 5, comma 1, della citata legge. Nei confronti del soggetto incaricato dall'associazione sindacale alla tenuta dei documenti trova applicazione l'ultimo comma del citato articolo 5.

9. Per far fronte ai maggiori impegni in materia di ispezione e di servizi all'impiego derivanti dal presente decreto il Ministero del lavoro e della previdenza sociale organizza corsi di riqualificazione professionale per il personale interessato, finalizzati allo svolgimento dell'attività di vigilanza e di ispezione. Per tali finalità è autorizzata la spesa di lire 500 milioni per l'anno 1995 e di lire 2 miliardi per ciascuno degli anni 1996, 1997 e 1998. Al relativo onere, comprensivo delle spese di missione per tutto il personale, di qualsiasi livello coinvolto nell'attività formativa si provvede a carico del Fondo di cui all'*articolo 1, comma 7, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148*, convertito, con modificazioni, dalla *legge 19 luglio 1993, n. 236*.

10. Le convenzioni già stipulate ai sensi, da ultimo, dell'*articolo 1, comma 13, del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 511* ⁽⁷¹⁾, conservano efficacia.

11. Salvo diversa determinazione della commissione regionale per l'impiego, assumibile anche con riferimento a singole circoscrizioni, i lavoratori da avviare a selezione presso pubbliche amministrazioni locali o periferiche sono individuati tra i soggetti che si presentano presso le sezioni circoscrizionali per l'impiego nel giorno prefissato per l'avviamento. A tale scopo gli uffici, attraverso i mezzi di informazione, provvedono a dare ampia diffusione alle richieste pervenute, da evadere entro quindici giorni. All'individuazione dei lavoratori da avviare si perviene secondo l'ordine di punteggio con precedenza per coloro che risultino già inseriti nelle graduatorie di cui all'*articolo 16 della legge 28 febbraio 1987, n. 56*.

12. Ai fini della formazione delle graduatorie di cui al comma 11 si tiene conto dell'anzianità di iscrizione nelle liste nel limite massimo di sessanta mesi, salvo diversa deliberazione delle commissioni regionali per l'impiego le quali possono anche rideterminare, ai sensi dell'*articolo 16, comma 3, della legge 28 febbraio 1987, n. 56*, l'incidenza, sulle graduatorie, degli elementi che concorrono alla loro formazione. Gli orientamenti generali assunti in materia dalla Commissione centrale per l'impiego valgono anche ai fini della formulazione delle disposizioni modificative del *decreto del Presidente della Repubblica 9 maggio 1994, n. 487*, capo III, contemplate dal comma

13. Nel rispetto di quanto previsto dall'*articolo 2, comma 9, della legge 24 dicembre 1993, n. 537*, al fine di realizzare una più efficiente azione amministrativa in materia di collocamento, sono dettate disposizioni modificative delle norme del *decreto del Presidente della Repubblica 18 aprile 1994, n. 345*, intese a semplificare e razionalizzare i procedimenti amministrativi concernenti gli esoneri parziali, le compensazioni territoriali e le denunce dei datori di lavoro, del *decreto del Presidente della Repubblica 9*

maggio 1994, n. 487 , capi III e IV, e del *decreto del Presidente della Repubblica 18 aprile 1994, n. 346* . Il re attivo decreto del Presidente della Repubblica è emanato, entro centottanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, su proposta del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro per la funzione pubblica e, per la materia disciplinata dal citato *decreto del Presidente della Repubblica n. 346 del 1994* , anche con il concerto del Ministro degli affari esteri. Fino alla data di entrata in vigore del decreto e comunque per un periodo non superiore a centottanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto rimane sospesa l'efficacia delle norme recate dal citato decreto n. 345 del 1994 , n. 346 del 1994 e del *D.P.R. n. 487 del 1994* , capo IV e l'allegata tabella dei criteri per la formazione delle graduatorie.

14. In attesa della piena attuazione del riordino degli uffici periferici del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, il personale dei nuclei dell'Arma dei carabinieri in servizio presso l'ispettorato provinciale del lavoro dipende, funzionalmente, dal capo dell'ispettorato provinciale del lavoro e, gerarchicamente, dal comandante del reparto appositamente istituito e operante alle dirette dipendenze del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, il quale, con proprio decreto, può attribuire compiti specifici in materia di ispezione al fine di potenziare i servizi di vigilanza per l'applicazione della normativa nel settore del lavoro ⁽⁷²⁾. La cotazione organica del contingente dell'Arma dei carabinieri di cui all'*articolo 16 del decreto del Presidente della Repubblica 19 marzo 1955, n. 520* , è aumentata di centoquarantatre unità di cui due ufficiali, novanta unità ripartite tra i vari gradi di maresciallo, ventidue unità ripartite tra i gradi di vice brigadiere, brigadiere e brigadiere capo, ventinove unità appartenenti al ruolo appuntati e carabinieri. All'onere derivante dall'incremento relativo alle centodue unità valutato in lire 1.800 milioni per l'anno 1995 e in lire 5.423 milioni a decorrere dall'anno 1996, si provvede a carico dello stanziamento iscritto sul capitolo 2509 del medesimo stato di previsione per l'anno 1995 e corrispondenti capitoli per gli anni successivi. All'onere relativo alle residue quarantuno unità si provvede ai sensi e per gli effetti del decreto dell'assessorato del lavoro, della previdenza sociale, della formazione professionale e dell'emigrazione della regione siciliana in data 21 maggio 1996, pubblicato nella Gazzetta ufficiale della regione siciliana n. 37 del 20 luglio 1996.

15. Contro i provvedimenti adottati dagli uffici provinciali del lavoro e della massima occupazione in materia di rilascio e revoca delle autorizzazioni al lavoro in favore dei cittadini extracomunitari, nonché contro i provvedimenti adottati dagli ispettorati provinciali del lavoro in materia di rilascio dei libretti di lavoro in favore della medesima categoria di lavoratori, è ammesso ricorso, entro il termine di trenta giorni dalla data di ricevimento del provvedimento impugnato, rispettivamente, al direttore dell'ufficio regionale del lavoro e della massima occupazione e al direttore dell'ispettorato regionale del lavoro, competenti per territorio, che decidono con provvedimento definitivo. I ricorsi

avverso i predetti provvedimenti, pendenti alla data del 14 giugno 1995, continuano ad essere decisi dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale.

- 2.5 ***Mercato del lavoro ed occupazione - Legge n. 30/2003, D.Lgs n. 276/2003 e n. 251/2004 (Biagi);***
- 2.6 ***Occupazione a tempo pieno - D.Lgs n.66/2003;***
- 2.7 ***Occupazione a tempo parziale - D.Lgs n.61/2000;***
- 2.8 ***Occupazione tempo determinato***

Il D.Lgs. n. 368 del 06-09-2001 dispone:

1. *Apposizione del termine.*

1. Il contratto di lavoro subordinato è stipulato di regola a tempo indeterminato.

1. È consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili alla ordinaria attività del datore di lavoro.

2. L'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto nel quale sono specificate le ragioni di cui al comma 1.

3. Copia dell'atto scritto deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.

4. La scrittura non è tuttavia necessaria quando la durata del rapporto di lavoro, puramente occasionale, non sia superiore a dodici giorni.

3. *Divieti.*

1. L'apposizione di un termine alla durata di un contratto di lavoro subordinato non è ammessa:

a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;

b) salva diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli *articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223*, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che tale contratto sia concluso per provvedere a sostituzione di lavoratori assenti, ovvero sia concluso ai sensi dell'*articolo 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223*, ovvero abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;

c) presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a termine;

d) da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'*articolo 4 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626*, e successive modificazioni.

4-bis. *Disposizione transitoria concernente l'indennizzo per la violazione delle norme in materia di apposizione e di proroga del termine.*

1. Con riferimento ai soli giudizi in corso alla data di entrata in vigore della presente disposizione, e fatte salve le sentenze passate in giudicato, in caso di violazione delle disposizioni di cui agli articoli 1, 2 e 4, il datore di lavoro è

tenuto unicamente ad indennizzare il prestatore di lavoro con un'indennità di importo compreso tra un minimo di 2,5 ed un massimo di sei mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, avuto riguardo ai criteri indicati nell'articolo 8 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni.

5. Scadenza del termine e sanzioni Successione dei contratti.

1. Se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato ai sensi dell'articolo 4, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al venti per cento fino al decimo giorno successivo, al quaranta per cento per ciascun giorno ulteriore.

2. Se il rapporto di lavoro continua oltre il ventesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi, nonché decorso il periodo complessivo di cui al comma 4-bis, ovvero oltre il trentesimo giorno negli altri casi, il contratto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini

3. Qualora il lavoratore venga riassunto a termine, ai sensi dell'articolo 1, entro un periodo di dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore ai sei mesi, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato.

4. Quando si tratta di due assunzioni successive a termine, intendendosi per tali quelle effettuate senza alcuna soluzione di continuità, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato dalla data di stipulazione del primo contratto.

4-bis. Ferma restando la disciplina della successione di contratti di cui ai commi precedenti e fatte salve diverse disposizioni di contratti collettivi stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale qualora per effetto di successione di contratti a termine per lo svolgimento di mansioni equivalenti il rapporto di lavoro fra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore abbia complessivamente superato i trentasei mesi comprensivi di proroghe e rinnovi, indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono tra un contratto e l'altro, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato ai sensi del comma 2. In deroga a quanto disposto dal primo periodo del presente comma, un ulteriore successivo contratto a termine fra gli stessi soggetti può essere stipulato per una sola volta, a condizione che la stipula avvenga presso la direzione provinciale del lavoro competente per territorio e con l'assistenza di un rappresentante di una delle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato. Le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale stabiliscono con avvisi comuni la durata del predetto ulteriore contratto. In caso di mancato rispetto della descritta procedura, nonché nel caso di superamento del termine stabilito nel medesimo contratto, il nuovo contratto si considera a tempo indeterminato

4-ter. Le disposizioni di cui al comma 4-bis non trovano applicazione nei confronti delle attività stagionali definite dal *decreto del Presidente della*

Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525, e successive modifiche e integrazioni, nonché di quelle che saranno individuate dagli avvisi comuni e dai contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative.

4-quater. Il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi ha diritto di precedenza, fatte salve diverse disposizioni di contratti collettivi stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, 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.

4-quinquies. Il lavoratore assunto a termine per lo svolgimento di attività stagionali ha diritto di precedenza, rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali.

4-sexies. Il diritto di precedenza di cui ai commi 4-quater e 4-quinquies può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro entro rispettivamente sei mesi e tre mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso e si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

6. Principio di non discriminazione.

1. Al prestatore di lavoro con contratto a tempo determinato spettano le ferie e la gratifica natalizia o la tredicesima mensilità, il trattamento di fine rapporto e ogni altro trattamento in atto nell'impresa per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato comparabili, intendendosi per tali quelli inquadrati nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dalla contrattazione collettiva, ed in proporzione al periodo lavorativo prestato sempre che non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a termine.

7. Formazione.

1. Il lavoratore assunto con contratto a tempo determinato dovrà ricevere una formazione sufficiente ed adeguata alle caratteristiche delle mansioni oggetto del contratto, al fine di prevenire rischi specifici connessi alla esecuzione del lavoro.

2. I contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi possono prevedere modalità e strumenti diretti ad agevolare l'accesso dei lavoratori a tempo determinato ad opportunità di formazione adeguata, per aumentarne la qualificazione, promuoverne la carriera e migliorarne la mobilità occupazionale.

8. Criteri di computo.

1. Ai fini di cui all'*articolo 35 della legge 20 maggio 1970, n. 300*, i lavoratori con contratto a tempo determinato sono computabili ove il contratto abbia durata superiore a nove mesi.

(L 300/1970 art. 35. *Campo di applicazione.* Per le imprese industriali e commerciali, le disposizioni del titolo II), ad eccezione del primo comma

dell'articolo 27, della presente legge si applicano a ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo che occupa più di quindici dipendenti. Le stesse disposizioni si applicano alle imprese agricole che occupano più di cinque dipendenti.

Le norme suddette si applicano, altresì, alle imprese industriali e commerciali che nell'ambito dello stesso comune occupano più di quindici dipendenti ed alle imprese agricole che nel medesimo ambito territoriale occupano più di cinque dipendenti anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti.

Ferme restando le norme di cui agli articoli 1, 8, 9, 14, 15, 16 e 17, i contratti collettivi di lavoro provvedono ad applicare i principi di cui alla presente legge alle imprese di navigazione per il personale navigante).

9. Informazioni.

1. I contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi definiscono le modalità per le informazioni da rendere ai lavoratori a tempo determinato circa i posti vacanti che si rendessero disponibili nell'impresa, in modo da garantire loro le stesse possibilità di ottenere posti duraturi che hanno gli altri lavoratori.

2. I medesimi contratti collettivi nazionali di lavoro definiscono modalità e contenuti delle informazioni da rendere alle rappresentanze dei lavoratori in merito al lavoro a tempo determinato nelle aziende.

10. Esclusioni e discipline specifiche.

1. Sono esclusi dal campo di applicazione del presente decreto legislativo in quanto già disciplinati da specifiche normative:

a) i contratti di lavoro temporaneo di cui alla *legge 24 giugno 1997, n. 196*, e successive modificazioni;

b) i contratti di formazione e lavoro;

c) i rapporti di apprendistato, nonché le tipologie contrattuali legate a fenomeni di formazione attraverso il lavoro che, pur caratterizzate dall'apposizione di un termine, non costituiscono rapporti di lavoro.

2. Sono esclusi dalla disciplina del presente decreto legislativo i rapporti di lavoro tra i datori di lavoro dell'agricoltura e gli operai a tempo determinato così come definiti dall'*articolo 12, comma 2, del decreto legislativo 11 agosto 1993, n. 375*.

3. Nei settori del turismo e dei pubblici esercizi è ammessa l'assunzione diretta di manodopera per l'esecuzione di speciali servizi di durata non superiore a tre giorni, determinata dai contratti collettivi stipulati con i sindacati locali o nazionali aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale. Dell'avvenuta assunzione deve essere data comunicazione al centro per l'impiego entro cinque giorni. Tali rapporti sono esclusi dal campo di applicazione del presente decreto legislativo.

4. In deroga a quanto previsto dall'articolo 5, comma 4-bis, è consentita la stipulazione di contratti di lavoro a tempo determinato, purché di durata non superiore a cinque anni, con i dirigenti, i quali possono comunque recedere da

essi trascorso un triennio e osservata la disposizione dell'articolo 2118 del codice civile. Tali rapporti sono esclusi dal campo di applicazione del presente decreto legislativo, salvo per quanto concerne le previsioni di cui agli articoli 6 e 8.

5. Sono esclusi i rapporti instaurati con le aziende che esercitano il commercio di esportazione, importazione ed all'ingresso di prodotti ortofrutticoli.

6. Restano in vigore le discipline di cui all'*articolo 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223*, all'*articolo 10 della legge 8 marzo 2000, n. 53*, ed all'*articolo 75 della legge 23 dicembre 2000, n. 388*.

7. La individuazione, anche in misura non uniforme, di limiti quantitativi di utilizzazione dell'istituto del contratto a tempo determinato stipulato ai sensi dell'articolo 1, comma 1, è affidata ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi. Sono in ogni caso esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato conclusi:

a) nella fase di avvio di nuove attività per i periodi che saranno definiti dai contratti collettivi nazionali di lavoro anche in misura non uniforme con riferimento ad aree geografiche e/o comparti merceologici;

b) per ragioni di carattere sostitutivo, o di stagionalità, ivi comprese le attività già previste nell'elenco allegato al *decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525*, e successive modificazioni;

c) per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi;

d) con lavoratori di età superiore a 55 anni.

12. Sanzioni.

1. Nei casi di inosservanza degli obblighi derivanti dall'articolo 6, il datore di lavoro è punito con la sanzione amministrativa da L. 50.000 (pari a 25,82 euro) a L. 300.000 (pari a 154,94 euro). Se l'inosservanza si riferisce a più di cinque lavoratori, si applica la sanzione amministrativa da L. 300.000 (pari a 154,94 euro) a L. 2.000.000 (pari a 1.032,91 euro).

2.9 Assunzione obbligatorie (Legge 68/1999)

Art. 3 Assunzioni obbligatorie. Quote di riserva

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

a) sette per cento dei lavoratori occupati, se occupano più di 50 dipendenti;

b) due lavoratori, se occupano da 36 a 50 dipendenti;

c) un lavoratore, se occupano da 15 a 35 dipendenti.

2. Per i datori di lavoro privati che occupano da 15 a 35 dipendenti l'obbligo di cui al comma 1 si applica solo in caso di nuove assunzioni.

3. Per i partiti politici, le organizzazioni sindacali e le organizzazioni che, senza scopo di lucro, operano nel campo della solidarietà sociale, dell'assistenza e della riabilitazione, la quota di riserva si computa esclusivamente con riferimento al personale tecnico-esecutivo e svolgente funzioni amministrative e l'obbligo di cui al comma 1 insorge solo in caso di nuova assunzione.

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

5. Gli obblighi di assunzione di cui al presente articolo sono sospesi nei confronti delle imprese che versano in una delle situazioni previste dagli *articoli 1 e 3 della legge 23 luglio 1991, n. 223*, e successive modificazioni, ovvero dall'*articolo 1 del decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726*, convertito, con modificazioni, dalla *legge 19 dicemb.e 1984, n. 863*; gli obblighi sono sospesi per la durata dei programmi contenuti nella relativa richiesta di intervento, in proporzione all'attività lavorativa effettivamente sospesa e per il singolo ambito provinciale. Gli obblighi sono sospesi inoltre per la durata della procedura di mobilità disciplinata dagli *articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223*, e successive modificazioni. e, nel caso in cui la procedura si concluda con almeno cinque licenziamenti, per il periodo in cui permane il diritto di precedenza all'assunzione previsto dall'articolo 8, comma 1, della stessa legge.

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

7. Nella quota di riserva sono computati i lavoratori che vengono assunti ai sensi della *legge 21 luglio 1961, n. 686*, e successive modificazioni, nonché della *legge 29 marzo 1985, n. 113*, e della *legge 1--1994, n. 29*.

7. Modalità delle assunzioni obbligatorie.

1. Ai fini dell'adempimento dell'obbligo previsto dall'articolo 3 i datori di lavoro assumono i lavoratori facendone richiesta di avviamento agli uffici competenti ovvero attraverso la stipula di convenzioni ai sensi dell'articolo 11. Le richieste sono nominative per:

a) le assunzioni cui sono tenuti i datori di lavoro che occupano da 15 a 35 dipendenti, nonché i partiti politici, le organizzazioni sindacali e sociali e gli enti da essi promossi;

b) il 50 per cento delle assunzioni cui sono tenuti i datori di lavoro che occupano da 36 a 50 dipendenti;

c) il 60 per cento delle assunzioni cui sono tenuti i datori di lavoro che occupano più di 50 dipendenti.

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

11. Convenzioni e convenzioni di integrazione lavorativa.

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

dicembre 1997, n. 469 , come modificato dall'articolo 6 della presente legge, possono stipulare con il datore di lavoro convenzioni aventi ad oggetto la determinazione di un programma mirante al conseguimento degli obiettivi occupazionali di cui alla presente legge.

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

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

- 2.10 *Disciplina della maternità e Paternità* - D.Lgs n.151/2001;
- 2.11 *Cassa Integrazione e disoccupazione* - Legge n. 223/1991;
- 2.12 *Libertà e dignità del lavoratore* - Legge n. 300/1970;
- 2.13 *Pari opportunità* - Legge n. 125/1991;
- 2.14 *Formazione Professionale* - Legge Quadro n. 845/1978;
- 2.15 *Norme sui licenziamenti individuali* - L. 15-7-1966 n. 604
- 2.16 *Informazione sul contratto*. - D.Lgs. 26-5-1997 n. 152

3. OBIETTIVI

3.1. Il Presente regolamento ha lo scopo di fornire alla Società uno strumento di:

a) Disciplina dei procedimenti

La gestione occupazionale, nel rispetto della normativa vigente e dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro, applica i seguenti principi:

- semplificazione;
- pari opportunità a uomini e donne nell'accesso all'impiego, senza discriminazione alcuna per ragioni di sesso, di appartenenza etnica, di nazionalità, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di orientamenti sessuali, di condizioni personali e sociali in linea con la normativa applicabile legge n. 125/1991;
- tutela dei lavoratori aventi diritto all'assunzione obbligatoria;
- criteri di trasparenza e pubblicità;
- stabilizzazione del precariato;
 - utilizzo e trattamento dei dati personali ai sensi del Dlgs 196/2003;
 - competenza dei soggetti esaminatori;
 - informazione e concertazione sindacale.

b) Valutazione del personale

I CCNL del personale offrono sempre nuove opportunità per il personale, mediante riconoscimenti economici e sviluppi di carriera. L'esercizio del sistema premiante è collegato all'esito della valutazione del dipendente, in funzione delle prestazioni e degli obiettivi - singoli e di gruppo - richiesti e forniti.

Un apposito sistema di erogazione delle somme destinata a retribuire lo sviluppo delle risorse umane e la produttività è stato pensato in modo da connettere l'entità del compenso da corrispondere al livello di effettivo raggiungimento del risultato stesso, in presenza di criteri oggettivamente riscontrabili.

c) Controllo

La vigente normativa, nei casi di affidamento diretto di servizi ad Azienda Speciale Comunale ha imposto agli Enti affidatari, con l'art 114 del D.Lgs. 267/2000, di esercitare sulla propria partecipata un controllo analogo a quello effettuato sui propri servizi.

Quindi l'obbligatorietà di sottoporre a parere preventivo l'approvazione del presente Regolamento e degli atti che la programmazione delle risorse umane.

4. DISCIPLINA DEI PROCEDIMENTI.

- 4.1 I processi di acquisizione, gestione e sviluppo delle risorse umane sono realizzati nel rispetto dei principi e dei vincoli derivanti dalla legislazione vigente in materia e dai contratti collettivi di lavoro.
- 4.2 Le procedure selettive per la copertura dei posti disponibili si conformano ai principi fissati dagli art. 35, comma 2 del D. Lgs. n. 165 del 2001 s.m.i. e, conseguentemente, si svolgono con modalità che garantiscano imparzialità e trasparenza ed assicurino economicità e celerità di espletamento, ricorrendo anche all'ausilio di sistemi automatizzati, qualora necessario a realizzare forme di preselezione. Le stesse devono essere effettuate in modo da consentire sia la valutazione delle conoscenze e delle competenze sia l'apprezzamento delle attitudini dei candidati a ricoprire le posizioni di lavoro oggetto della selezione.
- 4.3 Le procedure di assunzione e selezione, considerate le diverse disposizioni normative ed esigenze dei servizi, si differenziano a secondo delle tipologie di rapporto di lavoro, di seguito disciplinate.

5. LAVORO SUBORDINATO A TEMPO INDETERMINATO

(Legge n. 30/2003, D.Lgs n. 276/2003 e n. 251/2004 (Biagi); Art. 9-bis. del D.L. n. 510 del 01-10-1996 conv. L. 608/96)

- 5.1 L'Azienda procede all'assunzione del personale a tempo indeterminato, mediante:
 - a) concorso pubblico
 - b) richiesta di avviamento agli uffici competenti ovvero attraverso la stipula di convenzioni ai sensi dell'articolo 11 della Legge 68/1999, qualora rientrante nei casi previsti dall'art. 3 del su indicata legge.
- 5.2 La procedura di reclutamento, conforme ai principi dell'art. 35, comma 2 della L.165/2001, è effettuata per concorso pubblico.
- 5.3 Il Provvedimento dell'Organo Amministrativo di indizione del Concorso e delle

modalità di espletamento delle prove, deve garantire: imparzialità ed assicurare economicità e celerità di espletamento, ricorrendo, ove opportuno, a sistemi automatizzati ed a preselezioni; rispetto delle pari opportunità tra uomini e donne, decentramento delle procedure di reclutamento;

Il su indicato provvedimento deve prevedere:

- 1) Nel bando deve essere data comunicazione dell'eventuale scadenza del rapporto di lavoro, indicandone il periodo, qualora l'esigenza di reperire risorse umane nasca per far fronte a progetti a termine o ad affidamenti di servizi a scadenza.
- 2) La valutazione dei titoli, previa individuazione dei criteri, deve essere effettuata dopo le prove scritte, e/o pratiche e prima che si proceda alla valutazione delle stesse.

I titoli valutabili per le selezioni si suddividono in tre tipologie:

- 1) Titoli di studio: sono valutabili i titoli di ammissione indicati nell'avviso pubblico di concorso nonché eventuali titoli di studio superiori;
- 2) Titoli di servizio: sono valutati i periodi di servizio prestati presso le amministrazioni pubbliche individuate all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. 165/2001 nonché presso società partecipate da enti locali in profilo pari o superiore a quello messo a concorso;
- 3) Titoli vari: sono valutati in questa categoria i titoli non rientranti nelle categorie precedenti che siano comunque utili ad attestare, con riferimento al posto messo a concorso, particolari attitudini, competenze o cognizioni ivi compreso il curriculum professionale ove previsto dal bando di concorso.
- 4) Titoli di servizio prestati presso la Scietà superiori a mesi 6, qualora il bando prevede assunzioni a tempo indeterminato, entro i successivi dodici mesi dalla pubblicazione, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine. In ottemperanza a quanto disposto dall'art. 5, comma 4 quater, della L. n. 368/2001 sul diritto di precedenza nelle assunzioni, fatte salve diverse disposizioni di contratti collettivi stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

5.4 L'avviso pubblico di concorso dovrà indicare il punteggio massimo complessivo da attribuire ai titoli indicando distintamente i criteri di distribuzione dello stesso alle varie tipologie di titoli in ragione del posto messo a concorso. Il punteggio massimo complessivo di cui al presente comma non potrà essere superiore a quello previsto per la valutazione delle prove scritte/pratiche e orali di cui al successivo comma 5.9.

5.5 L'attribuzione del punteggio riservato al curriculum professionale viene effettuata dalla Commissione dando considerazione unitaria al complesso della formazione ed attività culturali e professionali illustrate dal concorrente nel curriculum presentato, tenendo particolare conto di incarichi speciali svolti, di svolgimento di mansioni superiori formalmente assegnate, nonché di attività e di

ogni altro elemento di valutazione del candidato, rilevanti ai fini della posizione da ricoprire, che non abbia già dato luogo all'attribuzione di punteggio nelle altre categorie di titoli.

- 5.6 Il provvedimento di esclusione dalla selezione deve essere motivato e comunicato tempestivamente agli interessati a mezzo di lettera raccomandata con avviso di ricevimento, ovvero notificato a mani proprie
- 5.7 I requisiti generali e quelli speciali previsti dal presente Regolamento e dal relativo avviso pubblico di concorso debbono essere posseduti, con riferimento ai relativi profili professionali, anche da coloro che vengono assunti con rapporti di lavoro a tempo determinato o a carattere stagionale.
- 5.8 Devono essere previste, in relazione al posto messo a concorso, due prove, una scritta o pratica o test attitudinale ed una orale nelle materie inerenti il profilo professionale messo a concorso. L'avviso pubblico di concorso dovrà indicare il punteggio massimo complessivo da attribuire a ciascuna prova con indicazione del punteggio minimo richiesto ai fini del superamento di ciascuna prova in ragione del posto messo a concorso.

6. AVVISO PUBBLICO DI CONCORSO

- 6.1 Predisposizione dell'Avviso pubblico del concorso adottando meccanismi oggettivi e trasparenti idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione al posizione da coprire, tali da consentire di rilevare da esso: i riferimenti relativi al posto messo a concorso, i requisiti necessari per la partecipazione, le materie d'esame ed attitudinali, i criteri di valutazione, le modalità di presentazione della domanda e la data di scadenza, le procedure di selezione ed ogni altra informazione utile per garantirne la piena conoscenza del contenuto del bando;
- 6.2 Per motivate e prevalenti esigenze, la Società, con apposito provvedimento, può procedere:
 - a) alla riapertura, se già scaduto, o alla proroga, prima della scadenza, del termine fissato nell'avviso per la presentazione della domanda di partecipazione al concorso. Il provvedimento è pubblicato con le stesse modalità adottate per l'avviso iniziale ed è comunicato anche ai candidati che hanno già presentato la domanda di partecipazione. Restano valide le domande presentate in precedenza, con facoltà per i candidati di procedere, entro il nuovo termine, alla integrazione della documentazione;
 - b) alla rettifica o alla integrazione dell'avviso. Le modifiche comportano la ripubblicazione dell'avviso, ovvero la comunicazione a tutti i candidati che vi hanno interesse, a seconda dell'oggetto della modifica. In particolare, qualora la rettifica riguardi i requisiti di accesso, o le prove d'esame, il provvedimento dovrà prevedere la riapertura del termine o la proroga dello stesso;
 - c) alla revoca dell'avviso in qualsiasi momento della procedura selettiva. Il provvedimento deve essere notificato a tutti coloro che hanno presentato domanda, mediante lettera raccomandata a.r. contenente gli estremi del provvedimento;

- 6.3 L'avviso pubblico di concorso deve essere articolato in modo da indicare:
- a) il numero, la categoria, il profilo professionale e il trattamento economico annuo lordo dei posti messi a selezione;
 - b) il numero dei posti riservati agli aventi diritto a norma delle vigenti disposizioni legislative;
 - c) i requisiti soggettivi generali per l'ammissione dei candidati e i requisiti specifici per il posto oggetto di selezione e nello specifico;
 - d) essere cittadini italiani, cittadini di uno degli Stati membri della Unione Europea secondo quanto previsto dall'art. 36 del D. Lgs. n. 165 del 2001, (*cittadini di Stati non appartenenti alla Unione Europea regolarmente soggiornanti sul territorio nazionale ai sensi del d. lgs. N. 286 del 1998*), fatte salve le eccezioni di cui al Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 7 febbraio 1994;
 - e) età non inferiore agli anni 18 alla data di scadenza del bando, fatto salvo quanto previsto per i contratti di formazione e lavoro;
 - f) idoneità psico-fisica alla mansione da svolgere, con facoltà di esperire appositi accertamenti da parte della Società;
 - g) godimento dei diritti politici riferiti all'elettorato attivo;
 - h) titolo di studio prescritto nell'avviso di selezione. I titoli di studio o professionali per l'accesso dall'esterno agli impieghi devono essere quelli previste nelle declaratorie del CCNL di categoria. Per i cittadini degli Stati membri della CE, l'equiparazione dei titoli di studio è effettuata in base alle disposizioni dell'art. 38, del D. Lgs. n. 165 del 2001. La equipollenza dei titoli di studio conseguiti presso una Istituzione scolastica di altro Stato estero, viene dichiarata con apposita attestazione del Provveditore agli studi, ai sensi delle disposizioni contenute negli artt. 379 e seguenti del D. Lgs. n. 297 del 1994;
 - i) Non possono accedere agli impieghi coloro che siano esclusi dall'elettorato politico e coloro che siano stati destituiti o dispensati dall'impiego presso una pubblica amministrazione per persistente insufficiente rendimento, ovvero siano stati dichiarati decaduti da un impiego statale, ai sensi dell'art. 12, comma 1, lettera d), del T.U. delle disposizioni concernenti lo Statuto degli impiegati civili dello Stato approvato con D.P.R. 10/1/1957 e coloro nei cui confronti sia stato adottato provvedimento di recesso per giusta causa. Sono esclusi, inoltre, coloro che hanno riportato condanne penali che impediscano, ai sensi delle vigenti disposizioni in materia, la costituzione di un rapporto di lavoro con Pubbliche Amministrazioni.
 - j) I cittadini italiani soggetti all'obbligo di leva devono comprovare di essere in posizione regolare nei confronti di tale obbligo;
 - k) I cittadini degli Stati membri dell'Unione Europea (*e gli stranieri*) possono accedere agli impieghi purché abbiano, in aggiunta ai requisiti richiesti ai cittadini della Repubblica, fatta eccezione della cittadinanza italiana:
 - il godimento dei diritti civili e politici anche negli stati di appartenenza o provenienza;

- adeguata conoscenza della lingua italiana da accertare nel corso dello svolgimento delle prove di esame o con specifica prova qualora il concorso sia indetto per soli titoli.
- l) possono essere stabiliti i requisiti specifici in relazione a particolari esigenze di posti da ricoprire nonché la reintroduzione di limitazioni particolari all'accesso riferite all'età, per esigenze connesse alla natura del servizio o ad oggettive necessità specificatamente motivate nel bando, quali:
 - non trovarsi nella condizione di disabili di cui alla Legge n. 68 del 1999 (art. 3, comma 4);
 - non aver subito condanna a pena detentiva per delitto non colposo o non essere stato
- m) i titoli che danno luogo a precedenza e/o preferenza a parità di punteggio, nonché le modalità della loro presentazione;
- n) le materie oggetto delle prove scritte e orali, il contenuto di quelle pratiche o dei test attitudinali e le relative modalità di svolgimento;
- o) i criteri per l'eventuale esame del curriculum professionali e la documentazione da allegare a conferma delle relative dichiarazioni;
- p) gli eventuali titoli valutabili, le modalità di presentazione degli stessi ed il punteggio massimo attribuibile per categoria. Tra i titoli vari vanno comunque ricompresi:
 - le pubblicazioni attinenti direttamente o indirettamente ai contenuti professionali del posto a selezione;
 - le specializzazioni conseguite in attività connesse al posto a selezione o per lo stesso espressamente richieste;
 - la frequenza di corsi di perfezionamento od aggiornamento su discipline ed attività professionali attinenti alle funzioni del posto a selezione;
- q) le modalità di svolgimento della eventuale preselezione e dei relativi elementi di valutazione; ;
- r) la votazione minima richiesta per il superamento delle singole prove e la ripartizione del punteggio massimo complessivo fra le prove pratiche o scritte, le prove orali ed i titoli;
- s) i termini e le modalità per la compilazione e la presentazione della domanda di ammissione alla selezione con l'elencazione delle dichiarazioni da effettuare obbligatoriamente nella stessa, per la firma della medesima, nonché l'avviso per la determinazione del diario e la sede delle prove scritte ed orali ed eventualmente pratiche;
- t) le modalità di versamento della tassa di concorso ed il suo importo;
- u) la citazione della legge 10 aprile 1991, n.125, che garantisce pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro come anche previsto dall'art.61 del d.lgs.3 febbraio 1993, n.29;
- v) l'informativa, ai sensi della legge n. 675 del 1996, sull'utilizzo e il trattamento dei dati personali dei candidati risultati idonei, anche per finalità analoghe a quelle del bando;

w) lo schema di domanda di partecipazione.

Per l'ammissione alla selezione i concorrenti debbono presentare una domanda - a mezzo raccomandata ovvero consegnata a mano redatta in carta semplice secondo lo schema allegato al bando, indirizzata alla Società e nella quale - secondo le norme vigenti - sono tenuti a dichiarare:

- a) cognome, nome, luogo e data di nascita;
- b) il domicilio o recapito (indirizzo completo), numero di telefono e telefax, eventuale indirizzo di posta elettronica, al quale la Società deve indirizzare tutte le comunicazioni relative al concorso nonché l'impegno a comunicare all'eventuali variazioni dei recapiti riconoscendo che l'Azienda non assume alcuna responsabilità per variazioni non comunicate o irreperibilità del candidato; residenza ed eventuale recapito; l'indicazione della procedura di o di uno degli Stati della Unione Europea o dello Stato straniero di appartenenza o provenienza;
- c) il Comune ove sono iscritti nelle liste elettorali, ovvero i motivi della non iscrizione o cancellazione dalle stesse;
- d) le eventuali condanne penali riportate e gli eventuali procedimenti penali in corso. In caso negativo dovrà essere dichiarata l'inesistenza di condanne o procedimenti penali;
- e) per i cittadini italiani soggetti all'obbligo di leva: la posizione nei riguardi di tale obbligo e quella relativa agli obblighi del servizio militare;
- f) il titolo o i titoli di studio posseduti;
- g) i titoli che danno diritto a fruire della riserva, se prevista dal bando;
- h) il possesso di ogni altro requisito, generale e specifico, previsto dal bando di selezione facendone specifica e analitica menzione;
- i) la appartenenza a categorie protette con diritto a precedenza o preferenze ai sensi della normativa vigente;
- j) gli eventuali servizi prestati presso Pubbliche Amministrazioni e società partecipate da enti locali nonché le cause di risoluzione di eventuali precedenti rapporti di impiego presso le stesse;
- k) l'eventuale situazione di portatore di handicap, il tipo di ausilio per gli esami e i tempi necessari aggiuntivi;
- l) elenco dei documenti e dei titoli presentati ;
- m) la domanda deve essere firmata dal concorrente, a pena di esclusione;
- n) la mancanza o l'incompletezza di una qualunque delle suddette dichiarazioni può essere sanata dal candidato entro tre giorni dal ricevimento della richiesta di regolarizzazione da parte dell'Ufficio Segreteria, con le stesse modalità previste per l'invio della domanda: La mancata regolarizzazione entro il termine predetto determina la esclusione alla selezione;
- o) a corredo della domanda i concorrenti devono produrre, a pena di esclusione, in conformità delle prescrizioni contenute nel bando ed entro il termine previsto nel bando stesso, la ricevuta del pagamento della tassa di partecipazione alla selezione.
- p) la domanda di ammissione al concorso pubblico direttamente presso l'Ufficio

Segreteria dell'AZienda, che provvede a rilascio del numero di protocollo o spedita a mezzo di raccomandata con avviso di ricevimento all'AZienda entro il termine perentorio indicato nell'avviso;

- q) la busta contenente le domande di ammissione ed i documenti deve riportare, sulla facciata in cui è riportato l'indirizzo, l'indicazione: "CONTIENE DOMANDA PER SELEZIONE PUBBLICA" con specificazione della relativa selezione.
- r) L'AZienda non assume alcuna responsabilità per la dispersione di comunicazioni dipendenti da inesatte indicazioni dell'indirizzo di posta elettronica o del recapito da parte del concorrente, oppure da mancata o tardiva comunicazione del cambiamento del recapito o dell'indirizzo di posta elettronica indicato nella domanda, né per eventuali disguidi postali o telefonici o comunque imputabili a fatto di terzi, a caso fortuito o forza maggiore.
- s) nel caso in cui il termine ultimo cada in giorno festivo o di chiusura, per qualsiasi ragione, degli uffici riceventi, il termine stesso deve intendersi prorogato alla successiva giornata lavorativa.

6.4 Il termine per la presentazione delle domande non può essere inferiore a 15 giorni dalla data di pubblicazione);

6.5 Pubblicazione dell'avviso sul sito internet della Società e degli Enti Soci, su un quotidiano locale o provinciale, all'Albo Pretorio degli Enti soci;

6.6 Gli atti dell'avviso devono potersi scaricare dal sito internet. Degli avvisi può essere rilasciata copia a tutti coloro che ne fanno richiesta, direttamente od a mezzo posta, dall'Ufficio Segreteria dell'AZienda. Le spesa di trasmissione sono a carico del richiedente e devono essere versati anticipatamente.

7. NOMINA COMMISSIONE GIUDICATRICE

7.1 La Commissione giudicatrice è nominata dal Consiglio di Amministrazione, prima della data di scadenza di presentazione delle domande di partecipazione.

7.2 La Commissione giudicatrice è composta esclusivamente da esperti dotati di specifiche competenze ed esperienze rispetto a quelle richieste dalla professionalità e dalle prove previste nell'avviso di selezione che non siano componenti del C.d'A o dell'Assemblea, e che non ricoprano cariche politiche presso gli Enti soci e che non siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali.

7.3 Le funzioni di segretario sono svolte da un dipendente dell'AZienda di adeguata qualificazione, coadiuvato, ove necessario, da uno o più segretari aggiunti in considerazione del numero dei partecipanti alla selezione;

7.4 Il Presidente, nel trasmettere il provvedimento di nomina ai membri della Commissione, richiede dagli stessi le dichiarazioni di accettazione dell'incarico e di non trovarsi nei casi di incompatibilità ed ineleggibilità previste dalla normativa e dal presente regolamento;

7.5 Ai componenti delle Commissioni esaminatrici, è corrisposto il compenso

- previsto dalla normativa vigente, oltre le spese di viaggio, vitto e pernottamento;
- 7.6 Non possono far parte delle commissioni giudicatrici: i membri del Parlamento nazionale ed europeo; i componenti delle Giunte e i consiglieri regionali, provinciali e comunali; i componenti degli organi direttivi nazionali e a qualsiasi livello organizzativo territoriale, di partiti, movimenti politici, associazioni sindacali e di rappresentanza di lavoratori comunque denominati;
 - 7.7 Non possono far parte della stessa Commissione esaminatrice, in qualità di componente o di segretario, coloro i quali si trovino in situazione di grave inimicizia, che siano uniti da vincolo di matrimonio o convivenza, ovvero da vincolo di parentela o affinità fino al quarto grado compreso, con altro componente o con uno dei candidati partecipanti alla selezione.
 - 7.8 La verifica dell'esistenza di eventuali incompatibilità per i commissari e tra questi e i candidati, viene effettuata all'atto dell'insediamento della Commissione, prima dell'inizio dei lavori.
 - 7.9 Esplicita dichiarazione di assenza degli elementi di incompatibilità deve essere fatta dandone atto nel verbale, dal Presidente, da tutti i componenti e dal segretario nella prima seduta d'insediamento una volta presa visione dell'elenco dei partecipanti e dei relativi dati identificativi.
 - 7.10 Chi sia venuto successivamente a conoscenza di trovarsi in una delle condizioni di impedimento è tenuto a dimettersi immediatamente da componente della Commissione. Nel caso di incompatibilità intervenuta in corso della procedura selettiva, si procede unicamente alla surrogazione del componente interessato alla predetta incompatibilità.
 - 7.11 I componenti la Commissione non possono svolgere, pena la decadenza, attività di docenza nei confronti di uno o più candidati.

8. PRESELEZIONE

- 8.1 Per il perseguimento di obiettivi di celerità, economicità ed efficacia, ove il numero delle domande di partecipazione alle selezioni esterne superi di 20 volte il numero dei posti da conferire, con un minimo di cento, la Società può procedere a forme di preselezione sulla base dei titoli espressamente indicati nell'avviso pubblico per tale finalità di selezione.
- 8.2 L'avviso pubblico di concorso dovrà indicare le modalità di svolgimento della preselezione.

9. LAVORI DELLA COMMISSIONE

- 9.1 La Commissione giudicatrice si insedia alla data fissata dal Presidente previo accordo con gli altri componenti.
- 9.2 Le sedute della commissione sono valide esclusivamente con la presenza di tutti i componenti delle rispettive fasi di selezione; di tutte le determinazioni e delle operazioni effettuate dalla commissione giudicatrice viene redatto giornalmente

apposito verbale sintetico sottoscritto, in ogni pagina, da tutti i commissari e dal segretario per esteso.

9.3 Tutti i componenti della commissione assumono i medesimi obblighi e doveri. Le decisioni della commissione sono prese a maggioranza assoluta di voti e a scrutinio palese; qualora la composizione della commissione sia di numero pari, prevale il voto del Presidente: 9.4 Il Presidente e gli eventuali esperti tecnici hanno diritto di voto in ciascuna fase della selezione e su tutte le prove; gli esperti in lingua straniera e in applicazioni informatiche, hanno diritto di voto unicamente nelle parti di rispettiva competenza.

9.5 La Commissione giudicatrice osserva il seguente ordine dei lavori:

- a) determinazione dei criteri per la valutazione delle prove, dei titoli e, se previsto, del curriculum professionale ai fini dell'attribuzione dei relativi punteggi;
- b) apertura delle buste contenenti le domande di concorso e verifica della loro ammissibilità;
- c) verifica di non sussistenza di situazioni di incompatibilità fra i componenti la commissione e tra questi ed i concorrenti;
- f) fissazione della data delle prove;
- g) determinazione, in considerazione del numero dei concorrenti ammessi alla preselezione o alle prove selettive, del termine del procedimento concorsuale;
- h) espletamento delle prove scritte o pratiche nonché, ove previsto, della preselezione;
- i) valutazione dei titoli dei candidati presentatisi alle prove e attribuzione dei punteggi stabiliti nell'avviso di selezione e nel rispetto dei criteri predeterminati. La valutazione dei titoli deve essere effettuata prima che si proceda alla valutazione delle prove orali e/o pratiche.;
- j) valutazione delle prove selettive;
- k) comunicazione ai candidati dell'esito delle prove e del punteggio conseguito;
- l) espletamento e valutazione del colloquio. Qualora il colloquio si svolga in più giornate, al termine di ciascuna giornata dovrà essere pubblicato il punteggio attribuito ai candidati che hanno sostenuto la prova;
- m) formulazione della graduatoria provvisoria con i punteggi riportati, per ciascuna prova e nel complesso, da ciascun candidato;
- n) trasmissione di tutti gli atti al C.d'A., per l'approvazione della graduatoria.

9.6 Le prove scritte, pratiche ed orali non possono aver luogo nei giorni festivi né, ai sensi della legge 8 Marzo 1989, n. 101, nei giorni di festività religiose ebraiche rese note con Decreto del Ministro dell'Interno mediante pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica, nonché nei giorni di festività religiose valdesi.

9.7 Il diario delle prove selettive, scritte e/o pratiche deve essere comunicato ai candidati ammessi alla selezione non meno di 10 giorni prima dell'inizio delle prove medesime mediante raccomandata con ricevuta di ritorno. La data del colloquio può essere fissata anche nella comunicazione delle prove scritte e/o pratiche.

- 9.8 Nella lettera d'invito alle prove i concorrenti debbono essere avvertiti di presentarsi muniti di un documento di identificazione legalmente valido. Devono essere, inoltre, avvertiti che, durante le prove di esame, è permesso consultare, qualora la commissione lo ritenga opportuno, esclusivamente testi di leggi e di regolamenti in edizioni non commentate né annotate con massime di giurisprudenza. Per le selezioni a posti relativi a profili professionali tecnici la commissione può stabilire, al momento in cui determina la data delle prove, eventuali pubblicazioni o manuali tecnici che possono essere consultati durante le prove scritte dandone avviso ai concorrenti nella lettera d'invito.
- 9.9 Il giorno stesso e immediatamente prima dello svolgimento di ciascuna prova la Commissione giudicatrice formula una tria di elaborati per ciascuna prova scritta, o pratica o per il test attitudinale, il cui testo viene numerato e racchiuso in altrettante buste sigillate prive di segni di riconoscimento. I contenuti degli elaborati sono segreti e ne è vietata la divulgazione.
- 9.10 Ammessi i candidati nei locali in cui deve aver luogo la prova, si procede all'accertamento dell'identità personale dei candidati stessi e alla consegna, a ciascuno di essi, del materiale occorrente per lo svolgimento della prova.
- 9.11 In caso di prova scritta i candidati vengono, inoltre, informati che:
- durante le prove non debbono comunicare tra loro, verbalmente o per iscritto, né mettersi in relazione con altri salvo che con i membri della Commissione o con gli incaricati della vigilanza;
 - lavori devono essere scritti esclusivamente, a pena di nullità, su carta portante il timbro d'ufficio ad inchiostro e la firma di due componenti la Commissione giudicatrice;
 - candidati non possono portare carta da scrivere, appunti manoscritti, libri o pubblicazioni di qualunque specie. E' ammessa unicamente la consultazione di dizionari e testi di legge non commentati, preventivamente autorizzati dalla Commissione.
- 9.12 Il concorrente che contravviene alle disposizioni di cui ai commi precedenti o che comunque venga inequivocabilmente trovato a copiare da appunti o da testi non ammessi o da altro concorrente, è escluso immediatamente dalla prova.
- 9.13 Prima dell'inizio di ciascuna prova scritta o teorico-pratica ad ogni candidato sono consegnate, in ciascuno dei giorni di esame:
- a) due fogli vidimati da due componenti la commissione giudicatrice, mediante apposizione di firma sintetica in corrispondenza del timbro ad inchiostro apposto sul foglio;
 - b) una busta grande e una piccola contenente un cartoncino bianco per l'indicazione delle generalità (nome, cognome, nonché luogo e data di nascita);
 - c) una penna di colore uguale per tutti i concorrenti.
- 9.14 Il Presidente avverte i concorrenti che è vietato fare uso di carta, buste e penne diverse da quelle messe a disposizione.
- 9.15 Espletate le formalità preliminari, il Presidente invita un candidato a presentarsi per scegliere una delle tre buste contenenti le prove oggetto della selezione,

previa constatazione della loro integrità.

- 9.16 Il Presidente legge, quindi, ad alta voce prima il contenuto della prova della busta prescelta, poi i testi contenuti nelle altre due. Si procede, quindi, alla dettatura o alla distribuzione, previa fotocopiatura, della prova estratta. Infine il Presidente dichiara l'inizio della prova e l'ora in cui la stessa avrà termine.
- 9.17 I concorrenti, una volta conclusa la prova o, comunque, scaduto il termine previsto, chiudono gli elaborati nella busta grande nella quale dovranno inserire anche quella, debitamente sigillata, di formato più piccolo e contenente il foglietto con le generalità del candidato.
- 9.18 Le buste contenenti gli elaborati, raccolte in apposito plico firmato da tutti i componenti la commissione, sono consegnate al segretario della stessa fino al momento della valutazione degli elaborati.
- 9.19 Qualunque segno di riconoscimento che possa servire ad identificare l'autore dell'elaborato, comporta l'annullamento della prova di esame a giudizio insindacabile della Commissione.
- 9.20 La selezione e valutazione delle risposte fornite dai candidati nelle prove scritte basate su questionari a risposta scritta può essere effettuata con sistemi informativi automatizzati, il cui procedimento deve essere previamente approvato dalla Commissione giudicatrice, alla quale compete di accertare che essi offrano tutti i requisiti di obiettiva esattezza di risultato e che consentano, ove possibile ed opportuno, di rinviare l'identificazione dei concorrenti al momento in cui tutte le prove siano valutate ed assegnate le relative votazioni.
- 9.21 Nel caso in cui il bando di selezione preveda lo svolgimento di una prova attitudinale, la Commissione giudicatrice, prima dell'inizio della prova, predispone tre gruppi di quesiti o test racchiusi in buste identiche e prive di contrassegni, fra le quali un candidato, designato dagli altri, effettuerà la scelta del gruppo che costituirà oggetto della prova.
- 9.22 Il gruppo prescelto viene distribuito ai concorrenti, dopo il sorteggio, a cura della Commissione, fotoriprodotta in modo idoneo per fornire con chiarezza le risposte. Si applicano, per quanto necessario, tutte le altre procedure previste nei commi precedenti del presente articolo.
- 9.23 La Commissione può definire ulteriori e più puntuali modalità di svolgimento della prova, tali modalità devono essere portate a conoscenza e illustrate ai candidati prima del relativo svolgimento.
- 9.24 Per lo svolgimento della prova pratiche, al fine di garantire uguali condizioni a tutti i candidati, occorre operare in modo che gli stessi possano disporre, in eguale misura, degli stessi materiali, di macchine o strumenti che forniscano le medesime prestazioni, di eguale spazio operativo e di quant'altro necessario allo svolgimento della prova stessa.
- 9.25 Laddove, per motivi logistici e/o organizzativi, se ne presenti la necessità, la prova pratica può essere espletata in più sedi e in date diverse.
- 9.26 In dipendenza della natura delle prove pratiche l'assegnazione delle votazioni può essere effettuata da parte della Commissione anche subito dopo che ciascun concorrente ha effettuato le stesse, dopo che il medesimo si è allontanato dal

locale ove esse hanno luogo e prima dell'ammissione di altro candidato.

- 9.27 Nel verbale deve essere riportata una descrizione sintetica delle modalità di effettuazione della prova da parte del candidato, del tempo impiegato e della valutazione attribuita.
- 9.28 La prova orale è' effettuata nei casi e nei modi previsti dal presente regolamento.
- 9.29 L'identificazione dei candidati ammessi alla prova orale viene effettuata dalla Commissione prima dell'inizio della stessa, in base ad un documento legalmente valido esibito dal candidato.
- 9.30 L'ordine di ammissione alla prova orale viene deciso mediante sorteggio da effettuarsi prima dell'inizio della prova anche in occasione dell'espletamento della prova scritta e/o pratica.
- 9.31 Quando il numero dei candidati non consenta l'espletamento della prova orale in una stessa giornata, la Commissione provvede al sorteggio della lettera alfabetica dalla quale avrà inizio il turno dei candidati, seguendo l'ordine dei cognomi. In tal caso la Commissione stabilisce, in rapporto al numero dei concorrenti esaminabili per ogni giornata, le date in cui ciascuno deve presentarsi, comunicando, ad ogni candidato, quella ad esso relativa.
- 9.32 Il concorrente che non si presenta alla prova orale nel giorno stabilito, si considera rinunciatario e viene escluso dalla selezione. Qualora il colloquio sia programmato in più giornate, il concorrente che sia impedito da gravi e comprovati motivi ad intervenire alla prova nel giorno prestabilito, può far pervenire al Presidente della Commissione, non oltre l'ora fissata per l'inizio della seduta nel giorno predetto, istanza documentata per il differimento del colloquio ad altra data, entro l'ultimo termine previsto dal programma. La Commissione giudicatrice decide su tale istanza, a suo insindacabile giudizio, dandone avviso con mezzi idonei al concorrente. Se l'istanza viene respinta o il concorrente non è presente alla prova, viene escluso dalla selezione. Se l'istanza viene accolta nella comunicazione viene precisata la nuova data della prova.
- 9.33 Per il corretto espletamento della prova orale, la Commissione giudicatrice procede a predeterminare, immediatamente prima dell'inizio della prova, i quesiti da porre ai candidati per ciascuna delle materie di esame. I quesiti sono, quindi, rivolti ai candidati stessi secondo criteri predeterminati, che garantiscano l'imparzialità delle prove. Dei criteri e modalità seguite viene dato atto nel verbale.
- 9.34 La prova orale deve svolgersi in locali aperti al pubblico, di capienza idonea ad assicurare la massima partecipazione.
- 9.35 Terminata la prova di ciascun candidato, la Commissione procede alla valutazione della stessa attribuendole un punteggio, previo allontanamento del pubblico presente.
- 9.36 La Commissione, terminate le prove orali della giornata, espone le votazioni conseguite nella sede di espletamento della prova affinché candidati ne prendano visione. Copia della stessa dovrà essere pubblicata nel primo giorno utile nell'Albo Pretorio dell'Amministrazione.

- 9.37 Di tutte le operazioni di selezione e delle decisioni prese dalla commissione esaminatrice, anche nel giudicare i singoli lavori, si redige giorno per giorno un processo verbale sottoscritto da tutti i commissari e dal segretario.
- 9.38 Nelle selezioni per titoli e prove d'esame, la valutazione dei titoli, previa individuazione dei criteri da parte della commissione, viene effettuata nei confronti dei soli candidati che si sono presentati a sostenere le prove scritte o pratiche e prima che si proceda alla correzione dei relativi elaborati.
- 9.39 Conseguono l'ammissione alla prova orale i candidati che abbiano superato le prove scritte o pratiche.
- 9.40 Ai candidati che conseguono l'ammissione alla prova orale deve essere data comunicazione con l'indicazione del voto o dei voti riportati. L'avviso per la presentazione alla prova orale deve essere dato ai singoli candidati almeno venti giorni prima di quello in cui essi debbono sostenerlo.
- 9.41 La graduatoria provvisoria di merito dei candidati è formata dalla commissione secondo l'ordine dei punti della votazione complessiva riportata da ciascun candidato sommando i punteggi ottenuti nelle singole prove, quelli eventualmente attribuiti ai titoli e, se previsti, al curriculum professionale.
- 9.42 La graduatoria finale è approvata dal C.d'A., previa applicazione della disciplina in ordine alle precedenza e preferenze.
- 9.43 Le graduatorie dei vincitori dei concorsi sono pubblicate sul sito internet dell'AZienda e dei soci e affisse all'Albo Pretorio degli Enti soci. Dalla data di pubblicazione di detto avviso decorre il termine per le eventuali impugnative.
- 9.44 Le graduatorie rimangono efficaci per un termine di tre anni dalla data del provvedimento di approvazione delle stesse; per l'eventuale copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente vacanti e disponibili, fatta eccezione per quelli istituiti o trasformati successivamente alla adozione del bando; si fa riferimento alle previsioni della programmazione dei fabbisogni.
- 9.45 Le graduatorie per le assunzioni a tempo indeterminato possono essere utilizzate, entro i termini di validità, anche per eventuali assunzioni di personale a tempo determinato per le causali consentite dalla disciplina vigente in materia. Tale possibile utilizzazione deve essere chiaramente prevista anche nell'avviso di indizione della selezione. Il candidato che non si dichiari disponibile alla assunzione a tempo determinato conserva la posizione in graduatoria per eventuali successive assunzioni a tempo indeterminato.

10. PROVVEDIMENTO DI ASSUNZIONE IN SERVIZIO

- 10.1 I candidati dichiarati vincitori sono invitati a sottoscrivere, entro il termine di volta in volta fissato, il contratto individuale di lavoro sotto condizione risolutiva, subordinata al positivo accertamento del possesso dei requisiti prescritti per l'assunzione presso l'Azienda, di cui al presente regolamento e sono assunti in prova nel profilo professionale e livello per il quale risultano vincitori. L'assunzione avviene, comunque, in compiuta applicazione delle disposizioni contrattuali collettive e di quelle recate dal decreto legislativo 26

maggio 1997, n. 152.

- 10.2 Il Periodo di prova da prevedere nel contratto non deve essere superiore a mesi 6.
- 10.3 L'Azienda provvede all'acquisizione diretta della documentazione necessaria dalle PP.AA. che ne sono in possesso.
- 10.4 Il Contratto di lavoro deve contenere tutte le clausole previste dalla normativa vigente ed, inoltre, quella relativa alla possibilità di licenziamento, con preavviso, nei casi di revoca del servizio da parte della Società affidataria o per la realizzazione anticipata del progetto.

11. PROVVEDIMENTO DI ASSUNZIONE OBBLIGATORIA

- 11.1 Le assunzioni obbligatorie di soggetti disabili, ai sensi dell'art. 1 della legge 68/99, avvengono per chiamata numerica degli iscritti nelle liste di collocamento sulla base delle graduatorie stabilite dall'Ufficio competente.
- 11.2 L'Amministrazione inoltra direttamente all'ufficio competente, la richiesta numerica di avvio a selezione di un numero di lavoratori pari al numero di posti da ricoprire, con l'indicazione del titolo di studio richiesto, della categoria di iscrizione, del profilo professionale e delle altre informazioni previste dalla normativa vigente.
- 11.3 L'ufficio provvede all'avvio secondo le modalità previste dalla normativa vigente.
- 11.4 Le prove selettive devono essere espletate entro 45 giorni dalla data di avviamento e l'esito va comunicato all'ufficio competente entro i cinque giorni successivi alla conclusione della prova.
- 11.5 Le modalità di espletamento e di valutazione della prova sono le medesime previste nel presente titolo.
- 11.6 La visita di controllo della permanenza dello stato invalidante avviene secondo le procedure previste dalla vigente normativa.
- 11.7 Inoltre, al fine di favorire l'inserimento lavorativo dei disabili, questa Amministrazione può stipulare ai sensi della normativa vigente convenzioni aventi ad oggetto la determinazione di un programma mirante al conseguimento di obiettivi occupazionali.
- 11.8 Possono essere, altresì, stipulate convenzioni di integrazione lavorativa per l'avviamento dei disabili che presentino particolari caratteristiche e difficoltà di inserimento nel ciclo lavorativo ordinario.
- 11.9 Tra le modalità che possono essere convenute vi sono la facoltà della scelta nominativa, lo svolgimento dei tirocini con finalità formative o di orientamento, l'assunzione con contratto di lavoro a termine, lo svolgimento di periodi di prova più ampi di quelli previsti dal contratto collettivo, purché l'esito negativo della prova, qualora sia riferibile alla menomazione da cui è affetto il soggetto, non costituisca motivo di risoluzione del rapporto di lavoro.
- 11.10 Per tutto quanto non disciplinato dal presente articolo si rinvia alla normativa vigente in materia.

12. LAVORO SUBORDINATO A TEMPO DETERMINATO

- 12.1 Le assunzioni a tempo determinato avvengono nei casi e nei limiti previsti dalla vigente disciplina legislativa (D.Lgs. n. 368 del 06-09-2001) e contrattuale;
- 12.2 Per soddisfare, con tempestività, le esigenze organizzative si ricorre all'utilizzazione dei contratti di lavoro a tempo determinato, predisponendo specifiche graduatorie degli aspiranti, per categoria e profilo professionale, sulla base di selezioni pubbliche semplificate.
- 12.3 Le selezioni pubbliche possono essere articolate sulla base di una pluralità di momenti valutativi, strutturati in modo diversificato in relazione alle peculiarità del profilo oggetto della selezione e alla complessità professionale del livello nel quale il profilo stesso è collocato.
Si tiene conto, per i momenti valutativi, delle declaratorie di professionalità di ogni livello, stabilite dai CCNL di categoria
- 12.4 I distinti momenti valutativi possono avere ad oggetto:
- a) i titoli di studio e di specializzazione conseguiti;
 - b) le esperienze di lavoro adeguatamente documentate;
 - c) le prove tecniche, che possono consistere nella risposta a più quesiti a risposta multipla con risposta predefinita o a quesiti a risposta sintetica in un tempo predeterminato;
 - d) la prova orale o colloquio che deve tendere ad accertare la idoneità culturale e professionale del candidato con riferimento ai contenuti tipici del profilo oggetto della selezione.
- 12.5 Per tutte le categorie è prescritto anche l'accertamento dell'uso delle apparecchiature e delle applicazioni informatiche più diffuse.
- 12.6 Per il perseguimento di obiettivi di celerità, economicità ed efficacia, ove il numero delle domande di partecipazione alle selezioni superino le 30 unità, si può procedere a forme di preselezione sulla base della valutazione dei soli titoli espressamente indicati dal bando per tale finalità di selezione.
- 12.7 Ai componenti delle commissioni giudicatrici delle selezioni per i rapporti a tempo determinato è corrisposto il compenso previsto dalla normativa.
- 12.8 Per tutti gli altri aspetti relativi alla disciplina delle procedure selettive si fa riferimento alle disposizioni del presente Regolamento relative alle assunzioni a tempo indeterminato.
- 12.9 Le assunzioni a tempo determinato, nei limiti previsti dalla programmazione annuale dei fabbisogni ed a richiesta del Direttore, avvengono per chiamata degli aspiranti nel rispetto dell'ordine di graduatoria.
- 12.10 Il contratto individuale di assunzione è sottoscritto dal Presidente e dal Direttore.
- 12.11 Possono essere instaurati successivi rapporti a tempo determinato con il medesimo aspirante qualora siano trascorsi, ai sensi dell'articolo 1 del D.Lgs. 368/2001, dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata

superiore ai sei mesi, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato.

- 12.12 Non possono essere instaurati rapporti di lavoro, comprensivi di proroghe e rinnovi, indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono tra un rapporto e l'altro superiori a 36 mesi.
- 12.13 I contratti di lavoro stipulati, devono prevedere la clausola della possibilità di rescissione prima della scadenza del termine, a fronte di ragioni di carattere economico, date da difficoltà di disponibilità di cassa, o per la revoca del servizio da parte della Società affidataria, al quale il lavoratore partecipava.

13. TIROCINIO FORMATIVO

- 13.1 Il tirocinio formativo intende realizzare momenti di alternanza fra studio e lavoro al fine di agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro, nel rispetto dei vincoli posti dalla legislazione vigente nella specifica materia.
- 13.2 L'Azienda realizza le relative iniziative nel 'ambito di progetti di formazione e orientamento mediante la stipula di convenzioni con le autorità scolastiche e universitarie; deve essere prevista, in ogni caso, la presenza di un tutor, come responsabile didattico - organizzativo delle attività.
- 13.3 La durata massima del tirocinio non può superare i dodici mesi.
- 13.4 I progetti di tirocinio formativo vengono attuati dal Direttore nell'ambito delle specifiche previsioni contenute nel programma dei fabbisogni e nel rispetto dei relativi finanziamenti.
- 13.5 Il progetto deve, tra l'altro, indicare le risorse finanziarie necessarie per il pagamento dei costi previsti;
- 13.6 Il progetto deve essere sottoposto ed approvato dal C.d'A previo parere obbligatorio e vincolante del Direttore.

14. RICORSO AD ALTRE FORME DI LAVORO

- 14.1 Ove ne ricorrano i presupposti e nel rispetto della normativa vigente la società potrà ricorrere a forme di lavoro cd. "Somministrato", "Collaborazione coordinata e continuativa a progetto ed occasionale" e "contratto di inserimento al lavoro".
- 14.2 Il ricorso alle predette tipologie di lavoro, debitamente motivato, è deliberato dal Consiglio di Amministrazione previo parere vincolante del Comitato deputato all'esercizio del controllo analogo.

15. LAVORO SOMMINISTRATO

- 15.1 La disciplina della Somministrazione lavoro è contenuta nell'art. 20 della L. 273/2003 (Biagi). La Legge 30/2003 cambia la definizione ed anche in parte il contenuto del c.d. lavoro interinale, che viene sostituito dal termine somministrazione di lavoro.

- 15.2 Con la somministrazione di lavoro si instaura un particolare tipo di contratto di lavoro subordinato che coinvolge tre soggetti: il somministratore, l'utilizzatore e il lavoratore. Il lavoratore è assunto dal somministratore, ma viene inviato a svolgere la propria attività presso l'utilizzatore (c.d. missione). Tra somministratore e utilizzatore viene stipulato un contratto di fornitura di manodopera, che è un normale contratto commerciale.
- 15.3 La legge prevede infatti che le agenzie che intendono dedicarsi a tale attività debbano possedere determinati requisiti economici, avere come oggetto sociale prevalente anche se non esclusivo l'attività di somministrazione e ottenere l'autorizzazione dal Ministero del Lavoro. L'autorizzazione è subordinata alla presenza di un capitale sociale di almeno € 600.000,00 e alla prestazione di una cauzione di € 350.000,00 a garanzia del pagamento dei crediti dei dipendenti. Le agenzie autorizzate vengono iscritte in un apposito albo istituito presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, dal quale possono venire cancellate qualora non svolgano correttamente l'attività o non adempiano regolarmente i loro obblighi nei confronti dei lavoratori.
- 15.4 Il contratto di somministrazione di lavoro concluso tra il somministratore e il lavoratore può essere solo a tempo determinato. La disposizione che prevedeva la possibilità di stipulare il contratto di somministrazione a tempo indeterminato (c.d. staff leasing) è stata abrogata dalla L. 24 dicembre 2007, n. 247 (c.d. collegato lavoro alla Finanziaria 2007). Nel contratto a tempo determinato la durata corrisponde a quella della missione da svolgere presso l'impresa utilizzatrice.
- 15.5 La somministrazione di lavoro a tempo determinato è ammessa a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore. Eventuali limiti quantitativi possono essere determinati nei contratti collettivi nazionali di lavoro.
- 15.6 Il ricorso alla somministrazione di lavoro è in ogni caso vietato:
- per la sostituzione di lavoratori in sciopero;
 - per le mansioni, individuate dai contratti collettivi, il cui svolgimento può rappresentare pericolo per la sicurezza del lavoratore o di altri soggetti;
 - per le imprese che abbiano effettuato nei sei mesi precedenti licenziamenti collettivi riguardanti le figure professionali oggetto della fornitura;
 - per le imprese in cui siano in corso interventi di integrazione salariale che interessano lavoratori adibiti alle mansioni oggetto della fornitura;
 - per le imprese che non siano in regola con gli obblighi previsti in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro.
- 15.7 Il contratto di somministrazione deve essere stipulato in forma scritta e deve contenere le seguenti indicazioni:
1. gli estremi dell'autorizzazione rilasciata al somministratore;
 2. il numero di lavoratori da somministrare;
 3. i motivi di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo di ricorso alla somministrazione di lavoro;

4. l'indicazione della presenza di eventuali rischi per l'integrità e la salute del lavoratore e delle misure di prevenzione adottate;
5. la data di inizio e la durata prevista del contratto di somministrazione;
6. le mansioni alle quali il lavoratore sarà adibito ed il relativo inquadramento presso l'impresa utilizzatrice;
7. il luogo, l'orario ed il trattamento economico e normativo delle prestazioni lavorative;
8. l'assunzione da parte del somministratore della obbligazione del pagamento diretto al lavoratore del trattamento economico, nonché del versamento dei contributi previdenziali;
9. l'assunzione dell'obbligo da parte dell'utilizzatore di rimborsare al somministratore gli oneri retributivi e previdenziali da questo effettivamente sostenuti in favore del lavoratore;
10. l'assunzione dell'obbligo da parte dell'utilizzatore di comunicare al somministratore i trattamenti retributivi applicabili ai lavoratori comparabili;
11. l'assunzione da parte dell'utilizzatore, in caso di inadempimento del somministratore, dell'obbligo del pagamento diretto al lavoratore del trattamento economico, nonché del versamento dei contributi previdenziali, fatto salvo il diritto di rivalsa verso il somministratore.

La lettera di assegnazione ad ogni singola missione deve contenere obbligatoriamente tutte le indicazioni di cui sopra. Nell'indicare tali elementi, le parti devono recepire le indicazioni contenute nei contratti collettivi.

Inoltre, in mancanza di forma scritta con indicazione di quanto citato alle lettere a), b), c), d) ed e) sopra elencate, il contratto è considerato nullo ed i lavoratori sono considerati a tutti gli effetti alle dipendenze dell'utilizzatore.

15.8 Ai contratti di somministrazione si applica, per quanto compatibile, la disciplina del lavoro a termine di cui al D.Lgs. 368/2001.

15.9 Il lavoratore, anche se assunto dall'agenzia somministratrice, svolge la sua attività sotto la direzione e il controllo dell'impresa utilizzatrice. Pertanto, egli è tenuto ad osservare le disposizioni date dall'impresa stessa per l'esecuzione del lavoro, come se fosse un dipendente di quest'ultima. Il lavoratore, inoltre, deve osservare tutte le disposizioni di legge e di contratto collettivo applicate all'impresa utilizzatrice. Egli può fruire di tutti i servizi sociali e assistenziali di cui godono i dipendenti dell'impresa utilizzatrice.

Il lavoratore ha inoltre diritto di svolgere la sua attività per l'intera durata della missione, salvo che non sia stato superato il periodo di prova o che sussista una giusta causa di licenziamento.

Il lavoratore, durante la missione, ha diritto a percepire la stessa retribuzione che spetta ad un lavoratore dell'impresa utilizzatrice che svolge la stessa attività.

Per favorire interventi formativi a favore dei lavoratori assunti con contratto di somministrazione, la legge prevede che le imprese fornitrici siano tenute a versare il 4% delle retribuzioni corrisposte agli stessi lavoratori in un fondo costituito presso il Ministero del Lavoro.

L'impresa fornitrice deve informare i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi allo svolgimento della missione, nonché formarli all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie per lo svolgimento dell'attività prevista. Quest'ultimo obbligo può essere adempiuto anche dall'impresa utilizzatrice, la quale è responsabile delle violazioni delle norme di legge e di contratto collettivo in materia antinfortunistica.

Il lavoratore può esercitare i diritti di libertà e attività sindacale presso l'impresa utilizzatrice e partecipare alle assemblee del personale dipendente. Godono inoltre di uno specifico diritto di riunione, da esercitarsi fuori dall'orario di lavoro in locali messi a disposizione dall'impresa fornitrice.

15.10 L'Azienda può ricorrere alla somministrazione lavoro nei casi in cui le risorse umane, non sono reperibile nelle graduatorie delle selezioni effettuate, per sostituire personale assente, per acquisire profili non previsti in organico, per le ulteriori esigenze indicate dal CCNL.

15.11 Per la scelta della Ditta di Somministrazione il C.d'A. deve rispettare le procedure previste dalla vigente normativa.

15.12 L'attivazione dei procedimenti viene demandata al Direttore.

15.13 Il contratto di fornitura di lavoro somministrato viene sottoscritto dal Direttore e portato alla ratifica del CdA.

16. LAVORO DI COLLABORAZIONE COORDINATA E CONTINUATIVA A PROGETTO ED OCCASIONALE;

16.1 La disciplina delle Collaborazioni è contenuta:

a) nella Legge 276/2003 agli artt.61 al 69 che di seguito si riportano:

61. Definizione e campo di applicazione.

1. Ferma restando la disciplina per gli agenti e i rappresentanti di commercio, i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, prevalentemente personale e senza vincolo di subordinazione, di cui all'articolo 409, n. 3, del codice di procedura civile devono essere riconducibili a uno o più progetti specifici o programmi di lavoro o fasi di esso determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore in funzione del risultato, nel rispetto del coordinamento con la organizzazione del committente e indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione della attività lavorativa.
2. Dalla disposizione di cui al comma 1 sono escluse le prestazioni occasionali, intendendosi per tali i rapporti di durata complessiva non superiore a trenta giorni nel corso dell'anno solare con lo stesso committente, salvo che il compenso complessivamente percepito nel medesimo anno solare sia superiore a 5 mila euro, nel qual caso trovano applicazione le disposizioni contenute nel presente capo.
3. Sono escluse dal campo di applicazione del presente capo le professioni intellettuali per l'esercizio delle quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali, esistenti alla data di entrata in vigore del presente decreto

legislativo, nonché i rapporti e le attività di collaborazione coordinata e continuativa comunque rese e utilizzate a fini istituzionali in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali, alle discipline sportive associate e agli enti di promozione sportiva riconosciute dal C.O.N.I., come individuate e disciplinate dall'*articolo 90 della legge 27 dicembre 2002, n. 289*. Sono altresì esclusi dal campo di applicazione del presente capo i componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e i partecipanti a collegi e commissioni, nonché coloro che percepiscono la pensione di vecchiaia.

4. Le disposizioni contenute nel presente capo non pregiudicano l'applicazione di clausole di contratto individuale o di accordo collettivo più favorevoli per il collaboratore a progetto.

62. Forma.

1. Il contratto di lavoro a progetto è stipulato in forma scritta e deve contenere, ai fini della prova, i seguenti elementi:

- a) indicazione della durata, determinata o determinabile, della prestazione di lavoro;
- b) indicazione del progetto o programma di lavoro, o fasi di esso, individuata nel suo contenuto caratterizzante, che viene dedotto in contratto;
- c) il corrispettivo e i criteri per la sua determinazione, nonché i tempi e le modalità di pagamento e la disciplina dei rimborsi spese;
- d) le forme di coordinamento del lavoratore a progetto al committente sulla esecuzione, anche temporale, della prestazione lavorativa, che in ogni caso non possono essere tali da pregiudicare l'autonomia nella esecuzione dell'obbligazione lavorativa;
- e) le eventuali misure per la tutela della salute e sicurezza del collaboratore a progetto, fermo restando quanto disposto dall'articolo 66, comma 4.

63. Corrispettivo.

1. Il compenso corrisposto ai collaboratori a progetto deve essere proporzionato alla quantità e qualità del lavoro eseguito, e deve tenere conto dei compensi normalmente corrisposti per analoghe prestazioni di lavoro autonomo nel luogo di esecuzione del rapporto.

64. Obbligo di riservatezza.

1. Salvo diverso accordo tra le parti il collaboratore a progetto può svolgere la sua attività a favore di più committenti.
2. Il collaboratore a progetto non deve svolgere attività in concorrenza con i committenti né, in ogni caso, diffondere notizie e apprezzamenti attinenti ai programmi e alla organizzazione di essi, né compiere, in qualsiasi modo, atti in pregiudizio della attività dei committenti medesimi.

65. Invenzioni del collaboratore a progetto.

1. Il lavoratore a progetto ha diritto di essere riconosciuto autore della invenzione fatta nello svolgimento del rapporto.

2. I diritti e gli obblighi delle parti sono regolati dalle leggi speciali, compreso quanto previsto dall'articolo 12-bis della *legge 22 aprile 1941, n. 633*, e successive modificazioni.

66. Altri diritti del collaboratore a progetto.

1. La gravidanza, la malattia e l'infortunio del collaboratore a progetto non comportano l'estinzione del rapporto contrattuale, che rimane sospeso, senza erogazione del corrispettivo.
2. Salva diversa previsione del contratto individuale, in caso di malattia e infortunio la sospensione del rapporto non comporta una proroga della durata del contratto, che si estingue alla scadenza. Il committente può comunque recedere dal contratto se la sospensione si protrae per un periodo superiore a un sesto della durata stabilita nel contratto, quando essa sia determinata, ovvero superiore a trenta giorni per i contratti di durata determinabile.
3. In caso di gravidanza, la durata del rapporto è prorogata per un periodo di centottanta giorni, salva più favorevole disposizione del contratto individuale.
4. Oltre alle disposizioni di cui alla *legge 11 agosto 1973, n. 533*, e successive modificazioni e integrazioni, sul processo del lavoro e di cui all'*articolo 64 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151*, e successive modificazioni, ai rapporti che rientrano nel campo di applicazione del presente capo si applicano le norme sulla sicurezza e igiene del lavoro di cui al *decreto legislativo n. 626 del 1994* e successive modifiche e integrazioni, quando la prestazione lavorativa si svolga nei luoghi di lavoro del committente, nonché le norme di tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, le norme di cui all'*articolo 51, comma 1, della legge 23 dicembre 1999, n. 488*, e del *D.M. 12 gennaio 2001* del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 71 del 26 marzo 2001.

67. Estinzione del contratto e preavviso.

1. I contratti di lavoro di cui al presente capo si risolvono al momento della realizzazione del progetto o del programma o della fase di esso che ne costituisce l'oggetto.
2. Le parti possono recedere prima della scadenza del termine per giusta causa ovvero secondo le diverse causali o modalità, incluso il preavviso, stabilite dalle parti nel contratto di lavoro individuale.

68. Rinunzie e transazioni.

1. Nella riconduzione a un progetto, programma di lavoro o fase di esso dei contratti di cui all'articolo 61, comma 1, i diritti derivanti da un rapporto di lavoro già in essere possono essere oggetto di rinunzie o transazioni tra le parti in sede di certificazione del rapporto di lavoro di cui al Titolo VIII secondo lo schema dell'articolo 2113 del codice civile.

69. Divieto di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa atipici e conversione del contratto.

1. I rapporti di collaborazione coordinata e continuativa instaurati senza l'individuazione di uno specifico progetto, programma di lavoro o fase di esso ai sensi dell'articolo 61, comma 1, sono considerati rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto.
2. Qualora venga accertato dal giudice che il rapporto instaurato ai sensi dell'articolo 61 sia venuto a configurare un rapporto di lavoro subordinato, esso si trasforma in un rapporto di lavoro subordinato corrispondente alla tipologia negoziale di fatto realizzatasi tra le parti.
3. Ai fini del giudizio di cui al comma 2, il controllo giudiziale è limitato esclusivamente, in conformità ai principi generali dell'ordinamento, all'accertamento della esistenza del progetto, programma di lavoro o fase di esso e non può essere esteso fino al punto di sindacare nel merito valutazioni e scelte tecniche, organizzative o produttive che spettano al committente.

b) nel Disciplinare degli appalti forniture e servizi approvato dalla Legge Regionale della Campania n. 1341 del 20-07-2007 che per gli affidamenti in ambito di Finanziamenti Comunitari, al punto 8 c) "Prestazioni intellettuali" prevede le seguenti procedure:

- Tramite avviso, pubblicato per almeno 30 giorni, quando si intendono selezionare singoli esperti professionisti, con affidamento dell'incarico professionale al soggetto/i meglio valutati sulla base del curriculum e di un colloquio (finalizzato alla verifica delle conoscenze dichiarate nel curriculum).
- Previa verifica dei presupposti di cui all'art. 7, comma 6, del D.Lgs. 165/2001, tramite affidamento diretto a singolo esperto/professionista, come nel caso di contratti d'opera (art. 2222 del c.c) e di prestazioni intellettuali (art.2230 del c.c.), ad esempio con il sistema dell'intuitu personae".

Inoltre, all'art. 6 "Criteri della determinazione dei costi" sono riportate i parametri per l'applicazione dei compensi dovuti ai Collaboratori, ripartiti in base agli anni di esperienza.

16.2 Il ricorso alle collaborazioni a progetto o occasionali è previsto nei casi in cui le risorse umane sono chiamate a svolgere servizi previsti in Progetti/Piani di lavoro, finanziati con fondi propri o di terzi, dove non è ritenuta necessaria la direzione, la subordinazione, la presenza costante in servizio e che il valore della prestazione viene commisurato all'opera prestata.

16.3 L'Azienda realizza le relative iniziative nell'ambito di progetti predisposti direttamente o dal Comune.

16.4 I progetti o i Piani di lavoro vengono predisposti dal Direttore nell'ambito delle specifiche previsioni contenute nel Bilancio Annuale, nel programma dei fabbisogni e nel rispetto dei relativi finanziamenti.

16.5 Il progetto/Piano di lavoro deve, tra l'altro, indicare le risorse finanziarie necessarie per il pagamento dei costi previsti

- 16.6 Il progetto/Piano di lavoro deve essere sottoposto a parere preventivo del Direttore ed approvato dal C.d'A.
- 16.7 Le procedure per la selezione dei Collaboratori sono approvati dal C.d'A. e messe in esecuzione dal Direttore .
- 16.8 Le procedure, per uniformarsi ai principi contenuti nell'art. 35, comma 3 della D.Lgs. 165/2001 e del Disciplinare Regionale sugli appalti DGR n. 1341/2007, devono essere effettuate nel seguente modo:
- a) per i Progetti a regia regionale, nazionale e comunitaria, mediante avviso pubblico per la costituzione di short list di professionisti specializzati da selezionare per la realizzazione di specifici progetti, pubblicato sul BURC e su un quotidiano locale, uno regionale, ed uno nazionale e sul sito internet della Società, del Comune e della Regione. I compensi devono essere fissati nei valori stabiliti dalla Legge Regionale su menzionata.
La selezione per curriculum vitae e colloquio, viene effettuata da una apposita Commissione di esperti, come previsto dall'art. 35, comma 3 del D.Lgs. 165/2001.
 - b) per i Progetti/Piani di lavoro relativi a servizi da effettuare per conto del Comune , mediante avviso pubblico per la costituzione di short list di professionisti specializzati da selezionare per la realizzazione di specifici progetti, pubblicato su un quotidiano locale e Provinciale e sul sito internet della Società, del Comune. I compensi devono essere fissati nei valori previsti dal Progetto/Piano di lavoro.
La selezione per curriculum vitae e colloquio, viene effettuata da una apposita Commissione di esperti, come previsto dall'art. 35, comma 3 del D.Lgs. 165/2001.
 - c) Per Progetti/Piani di lavoro di lavoro relativi a servizi da effettuare per proprio conto o del Comune, mediante ricerca di mercato di professionisti specializzati da selezionare per la realizzazione di specifici progetti, effettuati intuito personae, e valutazione autonoma del Direttore, a secondo la professionalità richiesta. I compensi non devono superare la somma di € 20.000,00;
 - d) Per Progetti/Piani di lavoro di lavoro relativi a servizi da effettuare per proprio conto o del Comune, mediante chiamata diretta di professionisti specializzati per la realizzazione di specifici progetti, effettuata dal Direttore intuito personae. Il compenso non deve superare la somma di € 5.000,00;
 - e) Per Progetti/Piani di lavoro di lavoro relativi a servizi che richiedono la formazione delle professionalità in quanto non reperibili all'esterno, mediante selezione per titoli ed esami, con avviso pubblicato sul BURC e su un quotidiano locale, uno regionale, ed uno nazionale e sul sito internet della Società, del Comune e della Regione. I compensi devono essere fissati nei valori stabiliti dalla Legge Regionale su menzionata, qualora cofinanziato dalla Regione. La bozza di bando predisposto dal Direttore, viene approvato da C.d'A. e trasmesso al Direttore per il parere di competenza e sottoposto all'approvazione definitiva da parte del C.c'A.

16.9 La Società può ricorrere per attività che richiedono esperienza professionale alla Collaborazione dei dipendenti degli Enti Soci, previo nulla osta dell'Ente di appartenenza.

16.10 La scelta del Collaboratore dipendente dell'Ente socio avviene nel seguente modo:

a) Per progetti/Piani di lavoro intercomunale:

Mediante selezione, per curriculum e colloquio, riservato al personale dipendente del Comune;

b) Per progetti/Piani di lavoro del Comune:

Mediante selezione, per curriculum e colloquio, riservato al personale dipendente del Comune;

16.11 La Commissione di selezione è formata dal Direttore e da due componenti esperti nella materia della selezione.

16.12 La graduatoria è approvata dal C.d'A.

17. CONTRATTO D' INSERIMENTO LAVORO

17.1 Il contratto di inserimento, disciplinato dall'art. 54 del Dlgs n. 276/2003, è un contratto di lavoro diretto a valorizzare, mediante un progetto individuale, le competenze professionali di un determinato lavoratore, e quindi l'inserimento o il reinserimento nel mercato del lavoro di particolari categorie di persone.

17.2 Viene indirizzato alle seguenti categorie:

1. soggetti di età compresa tra i 18 e 29 anni;

2. disoccupati di lunga durata da 29 a 32 anni;

3. lavoratori con più di 50 anni di età che siano privi di un posto di lavoro;

4. donne di qualsiasi età residenti in un'area geografica in cui il tasso di occupazione femminile, determinato con apposito decreto del ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il ministro delle finanze, sia inferiore almeno del 20% di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10% quello maschile;

5. lavoratori che desiderino riprendere l'attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno 24 mesi;

6. persone riconosciute affette, secondo la normativa vigente, da un grave handicap fisico, mentale o psichico.

In relazione al punto 2, si considerano disoccupati di lunga durata coloro che, dopo aver perso un posto di lavoro o cessato un'attività di lavoro autonomo, siano alla ricerca di una nuova occupazione da più di 12 mesi.

17.3 Condizioni per procedere ad assunzioni con contratto di inserimento:

1. progetto:

la condizione essenziale è la redazione, con il consenso del lavoratore, di un progetto di lavoro individuale finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore nel contesto lavorativo. Compete ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale, la definizione dei piani individuali di inserimento con particolare riferimento alla realizzazione del progetto.

Nel dettaglio del progetto devono essere indicati:

- la qualificazione da conseguire alla quale è preordinato il progetto oggetto del contratto;
- la durata e la modalità di formazione.

La formazione teorica non deve essere inferiore a 16 ore, come dettato dall'accordo interconfederale, ripartita fra l'apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica e di disciplina del rapporto di lavoro e organizzazione aziendale e accompagnata da fasi di addestramento specifico.

In caso di gravi inadempienze nella realizzazione del progetto, il datore di lavoro è tenuto a rimborsare i contributi agevolati maggiorati del 100%.

2. mantenimento in servizio:

almeno il 60% della forza lavoro con contratto di inserimento scaduto nei 18 mesi precedenti ogni assunzione deve essere mantenuta in servizio.

3. forma del contratto:

la forma del contratto, a pena di trasformazione dello stesso in contratto a tempo indeterminato, deve essere scritta ed in esso deve essere indicato il progetto individuale di inserimento.

4. durata:

la durata varia da un minimo di 9 mesi ad un massimo di 18 mesi, elevabile a 36 mesi in caso di assunzione di persona affetta da un grave handicap fisico, mentale o psichico.

Incentivi previsti:

In primo luogo si possono assumere lavoratori ed inquadrarli ad un livello inferiore, comunque non più di due livelli, alla categoria spettante. Circa gli incentivi economici, per il momento, in attesa della riforma del sistema degli incentivi alla occupazione, si applicano gli incentivi previsti in materia di contratti di formazione; restano esclusi i soggetti di età compresa tra 18 e 29 anni.

17.4 Le agevolazioni contributive, previste per la sola durata del contratto di inserimento/reinserimento, sono così determinate:

- datori non aventi natura di impresa: centro-nord 25% contribuzione a carico di - mezzogiorno 50%;
- imprese: centro-nord 25% contribuzione a carico del - mezzogiorno contribuzione fissa come per apprendisti;
- imprese del settore commerciale e turistico con meno di 15 dipendenti: centro-nord 40% contribuzione a carico di - mezzogiorno contribuzione fissa come per apprendisti;
- imprese artigiane: ovunque ubicate contribuzione fissa come per apprendisti.

Modalità operative:

per accedere ai benefici sarà necessaria una attestazione dello stato di disoccupazione di lunga durata certificata dai competenti centri per l'impiego. Per i soggetti di cui ai punti 3 e 5 sarà invece sufficiente una dichiarazione di responsabilità da parte del lavoratore, attestante il possesso dei requisiti di legge.

17.5 L'AZIENDA può attivare, secondo le previsioni del programma dei fabbisogni,

contratti a tempo determinato di inserimento lavoro, nel rispetto e nei limiti consentiti dalla vigente disciplina legislativa e contrattuale.

- 17.6 Per la individuazione dei lavoratori da assumere con contratto di inserimento lavoro vengono effettuate procedure selettive pubbliche prevista per i rapporti a tempo determinato.
- 17.7 Le procedure sono approvate dal C.d'A. e realizzate dal Direttore secondo le modalità riportate nelle assunzioni a tempo indeterminato.
- 17.8 Il contratto individuale di lavoro può essere trasformato, alla scadenza, in contratto a tempo indeterminato, previa accertamento selettivo da parte del Direttore, del percorso d'inserimento e dell'attività prestata dal lavoratore e limitatamente a quanto previsto dalla programmazione dei fabbisogni.
- 17.9 In caso di trasformazione del posto, il lavoratore è esonerato dal periodo di prova.
- 17.10 La elaborazione e la attuazione del progetto rivolto alla utilizzazione dei contratti di formazione e lavoro compete al Direttore..
- 17.11 Il progetto deve, tra l'altro, indicare le risorse finanziarie necessarie per il pagamento del trattamento fondamentale del personale interessato nonché le quote destinate ad eventuali trattamenti accessori.
- 17.12 Il progetto deve essere sottoposto a parere preventivo vincolante del Direttore ed approvato dal C.d'A.

18. TIROCINIO FORMATIVO

- 18.1 Il tirocinio formativo intende realizzare momenti di alternanza fra studio e lavoro al fine di agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro, nel rispetto dei vincoli posti dalla legislazione vigente nella specifica materia.
- 18.2 La Società realizza le relative iniziative nell'ambito di progetti di formazione e orientamento mediante la stipula di converzioni con le autorità scolastiche e universitarie; deve essere prevista, in ogni caso, la presenza di un tutor, come responsabile didattico - organizzativo delle attività.
- 18.3 La durata massima del tirocinio non può superare i dodici mesi.
- 18.4 I progetti di tirocinio formativo vengono attuati dal Direttore nell'ambito delle specifiche previsioni contenute nel programma dei fabbisogni e nel rispetto dei relativi finanziamenti.
- 18.5 Il progetto deve, tra l'altro, indicare le risorse finanziarie necessarie per il pagamento dei costi previsti.
- 18.6 Il progetto deve essere sottoposto a parere preventivo vincolante del Direttore ed approvato dal C.d'A.

19. LAVORO PROFESSIONALE

- 19.1 La società può ricorrere a professionisti esterni per l'espletamento delle seguenti attività:
 - a) Consulenze in materia fiscale;
 - b) Consulenze in materia di lavoro;

- c) Consulenze in materia legale;
- 19.2 L'incarico viene conferito dal C.d'A., *intuitu personae*, a professionisti iscritti negli appositi Albi professionali, con apposita delibera.
- 19.3 La durata del rapporto se non previsto dal contratto, termina allo scadere del mandato del C.d'A., qualora formalizzata la revoca per scritto con RR. dal nuovo Organo Amministrativo.
- 19.4 Il Compenso è quello minimale previsto dagli Albi se non diversamente fissato con l'importo previsto nel Bilancio di Previsione annuale.

20. APPROVAZIONE

21.1 La bozza del Regolamento, approvato dal C.d'A., viene sottoposto al parere del Direttore che deve esprimere il proprio parere entro giorni 15 dalla ricezione, eventuali richieste di chiarimenti o variazioni devono pervenire al C.d.A. entro 10 giorni dalla ricezione.

Il C.d'A. deve fornire, in tempo utile, al Direttore le variazioni richieste o le motivazioni del mancato accoglimento.

Il C.d'A. acquisito il parere del Direttore, nella prima seduta valida, lo approva

Il Presidente provvede, a trasmettere al comune il presente Regolamento.

Il Presente Regolamento viene pubblicato sul sito internet della Società.