



COMUNE DI RAGUSA

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA MUNICIPALE

N. 573
del 30 DIC. 2010

OGGETTO: Modifica al Regolamento per la disciplina delle assunzioni di personale a tempo determinato e con altre forme contrattuali di lavoro flessibile.

L'anno duemila 2011 Il giorno 19 del mese di dicembre alle ore 11,30
nel Palazzo di Città e nella consueta sala delle
adunanze, in seguito ad invito di convocazione, si è riunita la Giunta Municipale con l'intervento dei Signori:

Presiede la seduta il <u>Assessore Angiano, Sig.ra Maria Malfa</u>		
Sono presenti i signori Assessori:		
	Presenti	Assenti
1) dr. Rocco Bitetti		3'
2) geom. Francesco Barone	3'	
3) sig.ra Maria Malfa		
4) rag. Michele Tasca	2'	
5) dr. Salvatore Roccaro	3'	
6) sig. Biagio Calvo		3'
7) dott. Giovanni Cosentini		3'
8) sig.ra Elisabetta Marino	3'	
9) ing. Salvatore Giaquinta	3'	
10) sig. Salvatore Occhipinti	3'	

Assiste il

Segretario Generale Dott.

Benedetto Brusca

Il Presidente, constatato che il numero dei presenti è legale, dichiara aperta la seduta e invita i convenuti a deliberare sull'argomento in oggetto specificato

LA GIUNTA MUNICIPALE

- Vista la proposta, di pari oggetto n. 114321 /Sett.2 del 30-12-2010

- Visti i pareri favorevoli sulla proposta espressi ai sensi della L.R. 11/12/1991 n.48 e successive modifiche:

- per la regolarità tecnica, dal Responsabile del Servizio;
- per la regolarità contabile dal Responsabile del Servizio di Ragioneria;
- sotto il profilo della legittimità, dal Segretario Generale del Comune;

- Ritenuto di dovere provvedere in merito e di dichiarare il presente provvedimento di immediata esecuzione;

- VISTI gli artt. 15, così come modificato dall'art. 4 della l.r. n. 23/1997 e 12, 2° comma, della l.r. n. 44/91;

ad unanimità di voti resi nelle forme di legge

DELIBERA

- 1) Approvare la proposta di deliberazione indicata in premessa per farne parte integrante e sostanziale e farla propria.
- 2) Dichiarare, su proposta del ^{Presidente} ~~Sindaco~~ approvata all'unanimità, il presente provvedimento di immediata esecuzione ai sensi dell'art. 12, comma 2, della l.r. n. 44/91.

PROPOSTA PARTE INTEGRANTE

Letto, approvato e sottoscritto.

L'ASSESSORE ANZIANO

IL SINDACO

IL SEGRETARIO GENERALE

Il sottoscritto messo comunale attesta che copia della presente deliberazione è stata affissa all'Albo Pretorio il **31 DIC. 2010** fino al **11 GEN. 2011** per quindici giorni consecutivi.

Ragusa, li **31 DIC. 2010**

IL MESSO COMUNALE
IL MESSO NOTIFICATORE
(Licitra Giovanni)

Certificato di immediata esecutività della delibera

- ☒ Certifico che la deliberazione è stata dichiarata immediatamente esecutiva ai sensi del 2° Comma dell'Art.12 della L.R. n.44/91.
() Certifico che la deliberazione è stata dichiarata urgente ed immediatamente esecutiva ai sensi dell'Art.16 della L.R. n.44/91.

Ragusa, li **31 DIC. 2010**

IL SEGRETARIO GENERALE
IL SEGRETARIO GENERALE
(Dott. Benedetto Buscema)

- ☒ Certifico che, contestualmente all'affissione all'Albo, la deliberazione è stata trasmessa in copia ai capi gruppo consiliari, ai sensi del 4° Comma dell'Art.15 della L.R. n.44/91.
() Certifico che entro dieci giorni dall'affissione all'Albo è/non è stata formulata richiesta di sottoposizione a controllo dell'atto deliberativo, ai sensi dei commi 3° e 5° dell'Art.15 della L.R. 44/91, così come sostituito con l'Art.4 della L.R. 23/97.

Ragusa, li **31 DIC. 2010**

IL SEGRETARIO GENERALE
IL FUNZIONARIO C.S.
(Giuseppe Iurato)

Il sottoscritto messo comunale attesta che copia della presente deliberazione è rimasta affissa all'Albo Pretorio di questo Comune per quindici giorni consecutivi dal **31 DIC. 2010** al **11 GEN. 2011**

Ragusa, li

IL MESSO COMUNALE

Certificato di avvenuta pubblicazione della deliberazione

Vista l'attestazione del messo comunale, certifico che la presente deliberazione, è stata affissa all'Albo Pretorio di questo Comune il giorno **31 DIC. 2010** ed è rimasta affissa per quindici giorni consecutivi decorrenti dal

31 DIC. 2010

senza opposizione.

Ragusa, li

IL SEGRETARIO GENERALE

Certificato di avvenuta esecutività della deliberazione

Certifico che la deliberazione è divenuta esecutiva dopo il decimo giorno della pubblicazione.

Ragusa, li

IL SEGRETARIO GENERALE



Per Copia conforme da servire per uso amministrativo.

Ragusa, li **31 DIC. 2010**

IL SEGRETARIO GENERALE
IL FUNZIONARIO C.S.
(Giuseppe Iurato)



COMUNE DI RAGUSA

SETTORE 2°
Gestione e Sviluppo delle Risorse
Umane

Prot n. 114321 /Sett. 2

del 30-12-2010

Proposta di Deliberazione per la Giunta Municipale

OGGETTO: Modifica al Regolamento per la disciplina delle assunzioni di personale a tempo determinato e con altre forme contrattuali di lavoro flessibile.

Il sottoscritto dott. Alessandro Licitra Dirigente del Settore Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane, propone alla Giunta Municipale il seguente schema di deliberazione.

LA GIUNTA MUNICIPALE

VISTO l'art. 5, comma 4 della legge n. 127/97, recepita nella Regione Sicilia dall'art. 2, comma 3 della legge regionale 23/98 in materia di competenza della giunta municipale per l'adozione dei regolamenti sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

VISTO l'art. 35, comma 7, del D. Lgs. 165/2001 che precisa che i suddetti regolamenti disciplinano anche le modalità di assunzione agli impieghi, i requisiti di accesso e le procedure concorsuali che presso questo ente sono accorpate nel regolamento dei concorsi approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 91 del 21.12.1992 modificata ed integrata con atto n. 10 del 29-01.1993 a cui nel corso degli anni sono state apportate varie modifiche;

VISTE le disposizioni di legge che disciplinano il ricorso a specifiche forme di lavoro flessibili da parte delle pubbliche amministrazioni, anche locali, appresso riportate:

- a) assunzioni a tempo determinato (contratto a termine, Decreto legislativo 06/09/2001 n. 368 e s.m.i.; lavoro stagionale, art. 92, 2° comma, Decreto legislativo 18/08/2000 n. 267);
- b) contratti di formazione e lavoro (Decreto Legge 30/10/1984 n. 726 convertito dalla Legge 19/12/1984 n. 863);
- c) rapporti formativi (tirocini formativi e di orientamento; contratti di inserimento: Decreto Legge 16/05/1994 n. 299 convertito dalla Legge 19/07/1994 n. 451);
- d) somministrazioni di lavoro a tempo determinato (Decreto legislativo del 10/09/2003 n. 276)
- e) lavoro accessorio (d.lgs 276/2003, art.70, comma 1, lett.d).

VISTE le seguenti disposizioni di legge che disciplinano nella Regione Sicilia la costituzione di rapporti di lavoro a tempo determinato, sia pieno che parziale:

- a) Legge regionale 30/04/1991 n. 12;
- b) Decreto Assessorato degli Enti Locali 03/02/1992 n. 23/92 e s.m.i.;
- c) Legge regionale del 07/09/1998 n. 23;

PRESO ATTO:

- Che con deliberazione di G.M. n. 18 del 20/01/2010 è stato approvato il regolamento per la disciplina delle assunzioni di personale a tempo determinato e con altre forme contrattuali di lavoro flessibile;
- Che l'art. 3 del suddetto regolamento prevede che per l'assunzione a tempo determinato di personale con profili professionali per l'accesso ai quali è richiesto il possesso del titolo di studio non superiore a quello della scuola dell'obbligo (profili professionali per posti di Cat. A, B1 e B3) si applica la disciplina dei concorsi per soli titoli prevista dalla normativa specifica di settore e dal regolamento dei concorsi, mentre per le restanti categorie il reclutamento avviene mediante prova selettiva semplificata in modo da predisporre, con congruo anticipo, apposite graduatorie di merito;

RILEVATA la necessità di prevedere, anche per l'assunzione a tempo determinato di profili professionali per l'accesso ai quali è previsto il diploma di scuola secondaria superiore (profili professionali per posti di Cat. C), la possibilità di applicare la disciplina dei concorsi per soli titoli al fine di predisporre, con congruo anticipo, apposite graduatorie di merito, alle quali poter attingere tempestivamente nel momento in cui si verificano necessità al ricorso al contratto di lavoro a tempo determinato;

RITENUTO per quanto sopra considerato di sostituire interamente l'art. 3 del regolamento per la disciplina delle assunzioni di personale a tempo determinato e con altre forme contrattuali di lavoro flessibile, con il seguente testo così riformulato:

1. *La costituzione di rapporti di lavoro a tempo determinato, sia pieno che parziale, avviene nell'ambito delle previsioni di legge, con le modalità di seguito indicate che prevedono un sistema bifasico in coerenza con le disposizioni contenute nel Decreto dell'Assessorato degli Enti Locali 3 febbraio 1992 e successive modifiche ed integrazioni.*
2. *Ferma restando la disciplina di assunzione del personale a tempo determinato per profili professionali per l'accesso ai quali è richiesto il possesso del titolo di studio non superiore a quello della scuola dell'obbligo (profili professionali per posti di Cat. A, B1 e B3) mediante concorso per soli titoli, prevista dalla normativa specifica di settore e dal Regolamento di accesso dell'Ente, il reclutamento del restante personale potrà avvenire oltre che per soli titoli anche mediante prova selettiva semplificata. Allo stesso modo si procede allorchè si intende predisporre, con congruo anticipo, apposite graduatorie di merito e di candidati idonei all'espletamento delle mansioni richieste dal bando, dalle quali potere attingere tempestivamente i lavoratori da assumere, nel momento in cui si verificano le particolari ipotesi di legittimo ricorso al contratto di lavoro a tempo determinato.*
3. *L'avviso dovrà contenere l'indicazione del rapporto, a tempo pieno e/o parziale, del numero delle unità richieste, dei requisiti culturali e professionali necessari.*
4. *L'avviso dovrà essere pubblicizzato, oltre che sul sito istituzionale dell'Ente e, per estratto, sulla Gazzetta Ufficiale della Regione Sicilia, anche a mezzo di comunicato che l'Ufficio Stampa del Comune trasmetterà agli Organi di informazione accreditati e cioè quotidiani a diffusione provinciale e regionale ed emittenti televisive con diffusione extra provinciale.*
5. *Alla formazione della graduatoria del concorso per soli titoli provvedono gli uffici dell'ente sotto la responsabilità del dirigente del settore gestione e sviluppo delle risorse umane.*

6. All'espletamento della prova selettiva di cui al precedente comma 2 eventualmente prevista, provvede apposita Commissione giudicatrice nominata con deliberazione della Giunta municipale mediante sorteggio pubblico ai sensi dell'art. 3 della l.r. 30/04/1991 n. 12 e con le modalità indicate dal D.P.Reg. 03.02.1992 n. 23/92 e successive modifiche ed integrazioni, fra gli iscritti negli appositi elenchi della Provincia di Ragusa, compresi gli eventuali esperti di lingua ed informatica, di cui al Decreti regionali vigenti nel tempo. Le funzioni di segretario sono svolte da un dipendente dell'Ente all'uopo designato dagli Organi di vertice dell'Amministrazione.
7. La prova selettiva è intesa ad accertare il possesso del grado di professionalità necessario per l'accesso alla qualifica ed i profili professionali relativi all'incarico da attribuire, mediante la soluzione di appositi quiz a risposta multipla. La Commissione giudicatrice predetermina la durata della prova e stabilisce preventivamente i criteri di valutazione della stessa. Ai fini dell'attribuzione del punteggio, la Commissione dispone di 30 punti. La prova si intende superata qualora il candidato riporti una votazione non inferiore a 21/30. Alternativamente, a scelta dell'Amministrazione e soprattutto nelle ipotesi in cui risulti difficoltosa, per la tipologia di materie della selezione, la predisposizione dei citati quiz, mediante una selezione basata su apposito colloquio. Per la valutazione del colloquio la Commissione dispone di 10 punti. Essa si intende superata qualora il candidato riporti una votazione non inferiore a 7/10. Le materie oggetto dei quiz nonché del colloquio sono quelle previste dal vigente Regolamento dei Concorsi nell'apposita scheda inerente il profilo professionale per il quale i candidati partecipano.
8. La graduatoria di merito è formulata dal Settore Gestione e Sviluppo Risorse Umane sulla base del punteggio conseguito dai candidati nella prova selettiva, e nella eventuale prova pratica se prevista ai sensi del successivo comma 12. A parità di punteggio precede in graduatoria il candidato più giovane di età ai sensi dell'art. 3, comma 7, della legge 15/05/1997 n. 127 e successive modificazioni ed integrazioni, come recepita dalla Regione Sicilia con l.r. n. 23/98.
9. A scelta dell'Amministrazione su proposta del Dirigente del Settore interessato, la prova selettiva del quiz a risposta multipla o il colloquio di cui al precedente comma 9, potrà essere sostituita da una prova pratica in relazione al particolare profilo professionale ed alle capacità richieste. In tal caso per la valutazione della prova pratica la Commissione dispone di 30 punti e la prova stessa si considera superata qualora i candidati conseguano almeno il punteggio di 21/30.
10. Con la modalità di cui ai precedenti commi e nel rispetto delle condizioni e dei principi di cui al D.lgs n. 165/2001, possono essere disposte assunzioni per esigenze di carattere stagionale.
11. Qualora particolari motivate ragioni di urgenza lo richiedano, anche per esigenze di carattere stagionale, le selezioni avranno luogo esclusivamente mediante la prova selettiva dei quiz a risposta multipla.
12. Le graduatorie formulate ai sensi **dei commi precedenti** hanno di norma **validità triennale e possono essere** utilizzate ogni qualvolta si verifichino esigenze temporanee e stagionali secondo le norme vigenti in materia.
13. Al personale assunto con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato si applica il contratto collettivo nazionale di lavoro del personale degli Enti locali.
14. Trovano applicazione, per quanto non espressamente previsto dal presente Regolamento, le disposizioni dei contratti nazionali di lavoro del personale del comparto delle Regioni e delle Autonomie locali vigenti nel tempo, in materia di assunzioni a tempo determinato anche per esigenze straordinarie e stagionali.

RITENUTO, inoltre, di modificare l'articolo 5 come appresso specificato:

- nella terzultima alinea del comma 5 eliminando la parola "a preferenza" e riformulando il testo nel seguente modo: *l'eventuale appartenenza alle categorie indicate nell'art. 5 Dpr 9 maggio 1994, n. 487, che danno diritto a parità di merito, con l'esatta indicazione del titolo attestante il diritto;*
- nella penultima alinea del comma 11 dell'art. 5, eliminando le parole "nel presente avviso" e riformulando il testo nel seguente modo: *"la spedizione della domanda oltre il termine prescritto";*
- sostituendo il testo del comma 12 con il seguente: *"Ai sensi della legge 23 agosto 1988, n. 370, la domanda non è assoggettata all'imposta di bollo, così come i relativi documenti. I concorrenti inseriti in graduatoria ed eventualmente chiamati in servizio, dovranno regolarizzare in bollo tutti i documenti già presentati e richiesti dall'avviso e presentare in bollo i documenti richiesti per l'ammissione all'impiego";*

PRESO ATTO che, alla luce delle modifiche apportate agli articoli 3 e 5 del testo regolamentare, appaiono pleonastiche le disposizioni contenute nell'articolo 6 del medesimo regolamento;

RITENUTO, dunque, di sopprimere l'articolo 6 e, di conseguenza, riordinare l'intero articolato regolamentare;

VISTE le disposizioni vigenti in materia di possesso dei requisiti generali richiesti per l'ammissione alle procedure selettive;

VISTO il Testo Unico delle disposizioni legislative e regolamentari in materia di documentazione amministrativa, approvato con il Decreto del Presidente della Repubblica 28/12/2000 n. 445 e s.m.i.;

VISTO il Decreto legislativo 30/06/2003 n. 196 in materia di protezione dei dati personali;

VISTA la legge 23/08/1988 n. 370 in materia di imposta di bollo;

VISTE le disposizioni dell'art. 7 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 14/09/2000 del personale del comparto delle Regioni e delle Autonomie locali, in materia di contratti a termine, e successive disposizioni modificative ed integrative

VISTO lo schema di Regolamento all'uopo predisposto dal competente Settore Gestione e Sviluppo Risorse Umane;

VISTA la proposta di pari oggetto n. 114321 /Sett. 2° del 30-12-2010;

RITENUTO di dovere provvedere in merito;

RITENUTO, altresì, di dichiarare il presente provvedimento di immediata esecuzione attesa la necessità e l'urgenza di dovere dare corso alla nuova normativa regolamentare in vista di particolari ed indifferibili esigenze organizzative stagionali, come si rileva dall'atto di indirizzo della Giunta municipale n. 401 del 26/10/2009;

VISTI gli artt. 15, così come modificato dall'art. 4 della l.r. n. 23/1997 e 12, 2° comma, della l.r. n. 44/91;

ad unanimità di voti, resi nelle forme di legge;

DELIBERA

- l) di sostituire interamente l'art. 3 del regolamento per la disciplina delle assunzioni di personale a tempo determinato e con altre forme contrattuali di lavoro flessibile, che si allega quale parte integrante e sostanziale del presente atto, con il seguente testo così riformulato:
- a) *La costituzione di rapporti di lavoro a tempo determinato, sia pieno che parziale, avviene nell'ambito delle previsioni di legge, con le modalità di seguito indicate che prevedono un sistema bifasico in coerenza con le disposizioni contenute nel Decreto dell'Assessorato degli Enti Locali 3 febbraio 1992 e successive modifiche ed integrazioni.*
 - b) *Ferma restando la disciplina di assunzione del personale a tempo determinato per profili professionali per l'accesso ai quali è richiesto il possesso del titolo di studio non superiore a quello della scuola dell'obbligo (profili professionali per posti di Cat. A, B1 e B3) mediante concorso per soli titoli, prevista dalla normativa specifica di settore e dal Regolamento di accesso dell'Ente, il reclutamento del restante personale potrà avvenire oltre che per soli titoli anche mediante prova selettiva semplificata. Allo stesso modo si procede allorché si intende predisporre, con congruo anticipo, apposite graduatorie di merito e di candidati idonei all'espletamento delle mansioni richieste dal bando, dalle quali potere attingere tempestivamente i lavoratori da assumere, nel momento in cui si verificano le particolari ipotesi di legittimo ricorso al contratto di lavoro a tempo determinato.*
 - c) *L'avviso dovrà contenere l'indicazione del rapporto, a tempo pieno e/o parziale, del numero delle unità richieste, dei requisiti culturali e professionali necessari.*
 - d) *L'avviso dovrà essere pubblicizzato, oltre che sul sito istituzionale dell'Ente e, per estratto, sulla Gazzetta Ufficiale della Regione Sicilia, anche a mezzo di comunicato che l'Ufficio Stampa del Comune trasmetterà agli Organi di informazione accreditati e cioè quotidiani a diffusione provinciale e regionale ed emittenti televisive con diffusione extra provinciale.*
 - e) *Alla formazione della graduatoria del concorso per soli titoli provvedono gli uffici dell'ente sotto la responsabilità del dirigente del settore gestione e sviluppo delle risorse umane.*
 - f) *All'espletamento della prova selettiva di cui al precedente comma 2 eventualmente prevista, provvede apposita Commissione giudicatrice nominata con deliberazione della Giunta municipale mediante sorteggio pubblico ai sensi dell'art. 3 della l.r. 30/04/1991 n. 12 e con le modalità indicate dal D.P.Reg. 03.02.1992 n. 23/92 e successive modifiche ed integrazioni, fra gli iscritti negli appositi elenchi della Provincia di Ragusa, compresi gli eventuali esperti di lingua ed informatica, di cui al Decreti regionali vigenti nel tempo. Le funzioni di segretario sono svolte da un dipendente dell'Ente all'uopo designato dagli Organi di vertice dell'Amministrazione.*
 - g) *La prova selettiva è intesa ad accertare il possesso del grado di professionalità necessario per l'accesso alla qualifica ed i profili professionali relativi all'incarico da attribuire, mediante la soluzione di appositi quiz a risposta multipla. La Commissione giudicatrice predetermina la durata della prova e stabilisce preventivamente i criteri di valutazione della stessa. Ai fini dell'attribuzione del punteggio, la Commissione dispone di 30 punti. La prova si intende superata qualora il candidato riporti una votazione non inferiore a 21/30. Alternativamente, a scelta dell'Amministrazione e soprattutto nelle ipotesi in cui risulti difficoltosa, per la tipologia di materie della selezione, la predisposizione dei citati quiz, mediante una selezione basata su apposito colloquio. Per la valutazione del colloquio la Commissione dispone di 10 punti. Essa si intende superata qualora il candidato riporti una votazione non inferiore a 7/10. Le materie oggetto dei quiz nonché del colloquio sono quelle*

previste dal vigente Regolamento dei Concorsi nell'apposita scheda inerente il profilo professionale per il quale i candidati partecipano.

- h) La graduatoria di merito è formulata dal Settore Gestione e Sviluppo Risorse Umane sulla base del punteggio conseguito dai candidati nella prova selettiva, e nella eventuale prova pratica se prevista ai sensi del successivo comma 12. A parità di punteggio precede in graduatoria il candidato più giovane di età ai sensi dell'art. 3, comma 7, della legge 15/05/1997 n. 127 e successive modificazioni ed integrazioni, come recepita dalla Regione Sicilia con l.r. n. 23/98.
 - i) A scelta dell'Amministrazione su proposta del Dirigente del Settore interessato, la prova selettiva del quiz a risposta multipla o il colloquio di cui al precedente comma 9, potrà essere sostituita da una prova pratica in relazione al particolare profilo professionale ed alle capacità richieste. In tal caso per la valutazione della prova pratica la Commissione dispone di 30 punti e la prova stessa si considera superata qualora i candidati conseguano almeno il punteggio di 21/30.
 - j) Con la modalità di cui ai precedenti commi e nel rispetto delle condizioni e dei principi di cui al D.lgs n. 165/2001, possono essere disposte assunzioni per esigenze di carattere stagionale.
 - k) Qualora particolari motivate ragioni di urgenza lo richiedano, anche per esigenze di carattere stagionale, le selezioni avranno luogo esclusivamente mediante la prova selettiva dei quiz a risposta multipla.
 - l) Le graduatorie formulate ai sensi **dei commi precedenti** hanno di norma **validità triennale e possono essere** utilizzate ogni qualvolta si verifichino esigenze temporanee e stagionali secondo le norme vigenti in materia.
 - m) Al personale assunto con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato si applica il contratto collettivo nazionale di lavoro del personale degli Enti locali.
 - n) Trovano applicazione, per quanto non espressamente previsto dal presente Regolamento, le disposizioni dei contratti nazionali di lavoro del personale del comparto delle Regioni e delle Autonomie locali vigenti nel tempo, in materia di assunzioni a tempo determinato anche per esigenze straordinarie e stagionali.
- 2) di modificare l'articolo 5 come appresso specificato:
- nella terzultima alinea del comma 5 eliminando la parola "a preferenza" e riformulando il testo nel seguente modo: *l'eventuale appartenenza alle categorie indicate nell'art. 5 Dpr 9 maggio 1994, n. 487, che danno diritto a parità di merito, con l'esatta indicazione del titolo attestante il diritto;*
 - nella penultima alinea del comma 11 dell'art. 5, eliminando le parole "nel presente avviso" e riformulando il testo nel seguente modo: *"la spedizione della domanda oltre il termine prescritto";*
 - sostituendo il testo del comma 12 con il seguente: *"Ai sensi della legge 23 agosto 1988, n. 370, la domanda non è assoggettata all'imposta di bollo, così come i relativi documenti. I concorrenti inseriti in graduatoria ed eventualmente chiamati in servizio, dovranno regolarizzare in bollo tutti i documenti già presentati e richiesti dall'avviso e presentare in bollo i documenti richiesti per l'ammissione all'impiego";*
- 3) di sopprimere l'articolo 6 e di riordinare l'intero articolato regolamentare;
- 4) di dare atto che il presente provvedimento non comporta impegno di spesa;
- 5) di dichiarare il presente provvedimento di immediata esecuzione ai sensi dell'art. 12, comma 2, della l.r. n. 44/91.

Ai sensi e per gli effetti della L.R. 11/12/1991, n.48 e art. 12 L.R. 30/2000, si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica.

Ragusa li, 30.12.2010

Il Dirigente

Si da atto che la retroscritta proposta non comporta, ne' direttamente ne' indirettamente, oneri finanziari, ne' presenta alcuno degli aspetti contabili, finanziari e fiscali previsti dalle vigenti norme, per cui il parere della regolarità contabile non è necessario in quanto si risolverebbe in atto inutile.

Ragusa li, 30.12.2010

Il Dirigente

Ai sensi e per gli effetti della L.R. 11/12/1991, n.48 e art. 12 L.R. 30/2000, si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità contabile.

L'importo della spesa di €
Va imputata al cap.

Si esprime parere favorevole in ordine legittimità.

Ragusa li,

Il Responsabile del Servizio Finanziario

Ragusa li,

30.12.2010

Il Sindaco Generale



ott. Benedetto Buscema

Motivazione dell'eventuale parere contrario:



Da dichiarare di immediata esecuzione

Allegati – Parte integrante:

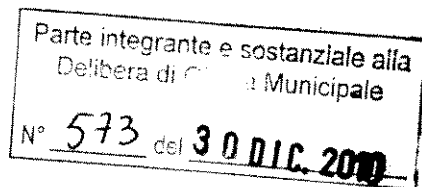
- 1) Regolamento per la disciplina delle assunzioni di personale a tempo determinato e con altre forme contrattuali di lavoro flessibile.
- 2)
- 3)
- 4)

Ragusa li, 30.12.2010

Il Responsabile del Procedimento

Il Capo Settore

Visto: L'Assessore al ramo



CITTA' DI RAGUSA

SETTORE GESTIONE E SVILUPPO RISORSE UMANE

REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELLE ASSUNZIONI DI PERSONALE A TEMPO DETERMINATO E CON ALTRE FORME CONTRATTUALI DI LAVORO FLESSIBILE

(elaborato ai sensi dell'art. 36 del Dlgs.vo n. 165/2001 nel testo modificato dall'art. 49, comma 1, del Decreto Legge 25/06/2008 n. 112 e relativa Legge di conversione 06/08/2008 n. 133 e dall'art. 17, comma 26, del Decreto Legge 01/07/2009 n. 78 e relativa Legge di conversione 03/08/2009 n. 102.)

(Testo approvato con deliberazione di G.M. n. 18 del 20 gennaio 2010, modificato con Deliberazione di G.M. n. 135 del 19 marzo 2010 e coordinato con le modifiche ed integrazioni apportate con Deliberazione di G.M. n.)

ART. 1
Oggetto del Regolamento e principi generali.

1. ~~Il presente Regolamento disciplina le procedure di reclutamento finalizzate alla~~ costituzione dei rapporti mediante utilizzo dei contratti di lavoro flessibile, nel rispetto del principio di imparzialità e di trasparenza.
2. Ai fini della riduzione programmata della spesa per il personale nell'ambito del piano triennale delle assunzioni di personale ai sensi della normativa vigente e tenendo conto delle disponibilità finanziarie e di bilancio, nonché del fabbisogno di personale sulla base della dotazione organica e dei servizi erogati o da erogare in rapporto agli obiettivi prefissati, l'Amministrazione può ricorrere alle forme contrattuali flessibili di assunzione e di impiego del personale previste dalla legislazione vigente con rapporto di lavoro a tempo determinato, pieno o in part-time, secondo la disciplina e le procedure del presente regolamento.
3. Le suddette procedure si conformano ai principi che regolano l'impiego del personale a tempo indeterminato di cui al regolamento di accesso dell'Ente nel tempo vigente, tenendo conto delle caratteristiche specifiche delle singole tipologie di rapporto e delle relative disposizioni di legge e di contratto collettivo nazionale di comparto.

ART. 2
Assunzioni di personale a tempo indeterminato.
Utilizzo di contratti di lavoro flessibile.
Vincoli e sistema sanzionatorio.

1. Per le finalità connesse con il proprio fabbisogno ordinario questa Amministrazione provvede alla copertura dei posti vacanti e disponibili della dotazione organica esclusivamente mediante *assunzioni con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato*, seguendo le procedure di reclutamento previste dalle vigenti disposizioni di legge e della contrattazione nazionale di comparto, nel rispetto dei principi di imparzialità e trasparenza.
2. Ferma restando la *disciplina del lavoro autonomo* prevista dalla vigente normativa in materia di affidamento di incarichi di collaborazione ad esperti esterni all'Amministrazione (art.7, comma 6, Dlgs.vo n. 165/01 e s.m.i.) prevista dall'apposito regolamento adottato da questo Ente (Deliberazione di G.M. n. 80 del 12 marzo 2008 e successive modificazioni ed integrazioni) è facoltà dell'Ente avvalersi delle forme contrattuali flessibili di assunzione e di impiego del personale previste dal Codice Civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, *per rispondere a esigenze temporanee ed eccezionali*, nel rispetto delle procedure di reclutamento vigenti (art. 36 Dlgs.vo n. 165/01 e s.m.i.) disciplinate dal presente regolamento.
3. Il ricorso a forme di lavoro flessibili di cui al presente articolo, nel rispetto delle relazioni sindacali previste dalla contrattazione nazionale collettiva di comparto, è ammesso nell'ambito delle seguenti tipologie:
 - a) assunzioni a tempo determinato (contratto a termine, D.lgs 368/2001; lavoro stagionale, art. 92, 2° comma. D.lgs 267/2000);
 - b) contratti di formazione e lavoro (d.l. 726/1984);
 - c) rapporti formativi (tirocini formativi e di orientamento; contratti di inserimento, d.l. 299/1994);
 - d) somministrazioni di lavoro a tempo determinato (d.lgs 276/2003);
 - e) lavoro accessorio (d.lgs 276/2003, art.70, comma 1, lett.d).
4. La disciplina delle forme di lavoro flessibili sopra indicate è stabilita dai contratti collettivi nazionali di comparto in applicazione delle leggi specifiche di riferimento per ciascuna tipologia, anche con riferimento alla individuazione dei contingenti di personale utilizzabile.
5. Non è possibile, in ogni caso, ricorrere alla somministrazione di lavoro per l'esercizio di funzioni direttive e dirigenziali.
6. Ai fini della formulazione del fabbisogno di personale per l'anno di riferimento, il Settore competente interessato all'utilizzo di contratti di cui al presente regolamento individua in tempo utile le necessità organizzative in coerenza con quanto stabilito dal presente regolamento. Le condizioni di temporaneità ed eccezionalità dell'esigenza devono sussistere contemporaneamente. L'esigenza temporanea può essere riconducibile alle ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo di cui all'art. 1, comma 1, del Decreto legislativo 368/2001, anche se riferibili all'attività ordinaria dell'Ente. L'esigenza eccezionale va intesa in termini di straordinarietà.

7. Il contratto individuale di lavoro flessibile, in quanto non finalizzato a far fronte alle esigenze durature nel tempo, fatta eccezione per la forma del contratto di formazione e lavoro, deve contenere la specifica motivazione delle esigenze che danno luogo al ricorso delle forme contrattuali di cui al presente regolamento, e precisamente:
- a) *per ragioni sostitutive* (assenza dal servizio che dia diritto alla conservazione del posto, sostituzione di una maternità, ecc) connesse ad esigenze “una tantum” che si verificano in presenza di un evento non ripetibile e che si estingue con il rientro del lavoratore assente;
 - b) *per ragioni produttive*, dovute a picchi di lavoro, connesse ad esigenze “una tantum” legate a particolari situazioni (es. assunzioni in occasione di censimento, ecc);
 - c) *per esigenze stagionali*, per la durata dell’attività lavorativa connessa alle esigenze medesime, in alternativa al contratto a tempo indeterminato a tempo parziale;
 - d) *per ragioni organizzative*, a seguito di assunzioni di nuovi servizi e fino a che gli stessi siano divenuti parte integrante dell’organizzazione.
8. Al fine di evitare gli abusi nell’utilizzo del lavoro flessibile, entro il 31 dicembre di ogni anno, sulla base delle apposite istruzioni fornite dal Ministero competente, il Settore competente di cui al precedente comma 3 provvede a redigere senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica un analitico rapporto informativo sulle tipologie di lavoro flessibile utilizzate da trasmettere, entro il 31 gennaio di ciascun anno, al Nucleo di Valutazione ed al Collegio dei Revisori, nonché alla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per la Funzione Pubblica che redige una relazione annuale al Parlamento.
9. Al Dirigente responsabile di irregolarità nell’utilizzo improprio del lavoro flessibile ossia per avere fatto ricorso ai contratti di cui al presente regolamento in assenza di circostanze straordinarie rese necessarie per fare fronte a fabbisogni temporanei, non può essere erogata la retribuzione di risultato.
10. In ogni caso, la violazione di disposizioni imperative riguardanti l’assunzione o l’impiego di lavoratori da parte dell’Ente non può comportare la costituzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato con l’Ente, ferma restando ogni responsabilità e sanzione.
11. Il lavoratore interessato ha diritto al risarcimento del danno derivante dalla prestazione di lavoro in violazione di disposizioni imperative.
12. L’Ente ha l’obbligo di recuperare le somme pagate a tale titolo nei confronti del Dirigente responsabile, qualora la violazione sia dovuta a dolo o colpa grave.
13. Il Dirigente che opera in violazione delle disposizioni di cui al presente Regolamento è soggetto alla responsabilità amministrativa e gestionale prevista dalla vigente legislazione e di tale violazione si terrà conto in sede di valutazione dell’operato del Dirigente medesimo.

ART. 3
Modalità di costituzione del
rapporto di lavoro a tempo determinato.
Assunzioni stagionali.

1. La costituzione di rapporti di lavoro a tempo determinato, sia pieno che parziale, avviene nell'ambito delle previsioni di legge, con le modalità di seguito indicate che prevedono un sistema bifasico in coerenza con le disposizioni contenute nel Decreto dell'Assessorato degli Enti Locali 3 febbraio 1992 e successive modifiche ed integrazioni.
2. Ferma restando la disciplina di assunzione del personale a tempo determinato per profili professionali per l'accesso ai quali è richiesto il possesso del titolo di studio non superiore a quello della scuola dell'obbligo (profili professionali per posti di Cat. A, B1 e B3) mediante concorso per soli titoli, prevista dalla normativa specifica di settore e dal Regolamento di accesso dell'Ente, il reclutamento del restante personale **potrà avvenire oltre che per soli titoli anche** mediante prova selettiva semplificata. **Allo stesso modo si procede allorchè si intende predisporre**, con congruo anticipo, apposite graduatorie di merito e di candidati idonei all'espletamento delle mansioni richieste dal bando, dalle quali potere attingere tempestivamente i lavoratori da assumere, nel momento in cui si verificano le particolari ipotesi di legittimo ricorso al contratto di lavoro a tempo determinato.
3. L'avviso dovrà contenere l'indicazione del rapporto, a tempo pieno e/o parziale, del numero delle unità richieste, dei requisiti culturali e professionali necessari.
4. L'avviso dovrà essere pubblicizzato, oltre che sul sito istituzionale dell'Ente e, per estratto, sulla Gazzetta Ufficiale della Regione Sicilia, anche a mezzo di comunicato che l'Ufficio Stampa del Comune trasmetterà agli Organi di informazione accreditati e cioè quotidiani a diffusione provinciale e regionale ed emittenti televisive con diffusione extra provinciale.
5. Alla formazione della graduatoria del concorso per soli titoli provvedono gli uffici dell'ente sotto la responsabilità del dirigente del settore gestione e sviluppo delle risorse umane.
6. All'espletamento della prova selettiva **di cui al precedente comma 2 eventualmente prevista**, provvede apposita Commissione giudicatrice nominata con deliberazione della Giunta municipale mediante sorteggio pubblico ai sensi dell'art. 3 della l.r. 30/04/1991 n. 12 e con le modalità indicate dal D.P.Reg. 03.02.1992 n. 23/92 e successive modifiche ed integrazioni, fra gli iscritti negli appositi elenchi della Provincia di Ragusa, compresi gli eventuali esperti di lingua ed informatica, di cui al Decreti regionali vigenti nel tempo. Le funzioni di segretario sono svolte da un dipendente dell'Ente all'uopo designato dagli Organi di vertice dell'Amministrazione.
7. La prova selettiva è intesa ad accertare il possesso del grado di professionalità necessario per l'accesso alla qualifica ed i profili professionali relativi all'incarico da attribuire, mediante la soluzione di appositi quiz a risposta multipla. La Commissione giudicatrice predetermina la durata della prova e stabilisce preventivamente i criteri di valutazione della stessa. Ai fini dell'attribuzione del punteggio, la Commissione dispone di 30 punti. La prova si intende superata qualora il candidato riporti una votazione non inferiore a 21/30. Alternativamente, a scelta dell'Amministrazione e soprattutto nelle ipotesi in cui risulti difficoltosa, per la tipologia di materie della selezione, la predisposizione dei citati quiz, mediante una selezione basata su apposito colloquio. Per la valutazione del colloquio la Commissione dispone di 10 punti. Essa si intende superata qualora il candidato riporti una votazione non inferiore a 7/10. *Le materie oggetto dei quiz nonché*

- del colloquio sono quelle previste dal vigente Regolamento dei Concorsi nell'apposita scheda inerente il profilo professionale per il quale i candidati partecipano. (*)*
8. La graduatoria di merito è formulata dal Settore Gestione e Sviluppo Risorse Umane sulla base del punteggio conseguito dai candidati nella prova selettiva, e nella eventuale prova pratica se prevista ai sensi del successivo comma 12. A parità di punteggio precede in graduatoria il candidato più giovane di età ai sensi dell'art. 3, comma 7, della legge 15/05/1997 n. 127 e successive modificazioni ed integrazioni, come recepita dalla Regione Sicilia con l.r. n. 23/98.
 9. A scelta dell'Amministrazione su proposta del Dirigente del Settore interessato, la prova selettiva del quiz a risposta multipla o il colloquio di cui al precedente comma 9, potrà essere sostituita da una prova pratica in relazione al particolare profilo professionale ed alle capacità richieste. In tal caso per la valutazione della prova pratica la Commissione dispone di 30 punti e la prova stessa si considera superata qualora i candidati conseguano almeno il punteggio di 21/30.
 10. Con la modalità di cui ai precedenti commi e nel rispetto delle condizioni e dei principi di cui al D.lgs n. 165/2001, possono essere disposte assunzioni per esigenze di carattere stagionale.
 11. Qualora particolari motivate ragioni di urgenza lo richiedano, anche per esigenze di carattere stagionale, le selezioni avranno luogo esclusivamente mediante la prova selettiva dei quiz a risposta multipla.
 12. Le graduatorie formulate ai sensi **dei commi precedenti** hanno di norma **validità triennale e possono essere** utilizzate ogni qualvolta si verifichino esigenze temporanee e stagionali secondo le norme vigenti in materia.
 13. Al personale assunto con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato si applica il contratto collettivo nazionale di lavoro del personale degli Enti locali.
 14. Trovano applicazione, per quanto non espressamente previsto dal presente Regolamento, le disposizioni dei contratti nazionali di lavoro del personale del comparto delle Regioni e delle Autonomie locali vigenti nel tempo, in materia di assunzioni a tempo determinato anche per esigenze straordinarie e stagionali.
-

(*) Frase riportata in corsivo così sostituita con deliberazione di G.M. n. 135 del 19 marzo 2010

ART. 4
Requisiti generali richiesti
per l'ammissione alle procedure selettive.

1. Per l'ammissione alle procedure selettive di cui al presente Regolamento i candidati devono essere in possesso, alla data di scadenza del termine di presentazione della domanda, dei seguenti requisiti generali prescritti per l'accesso all'impiego nelle pubbliche amministrazioni:
 - a) *Cittadinanza italiana.* Sono equiparati ai cittadini dello Stato gli italiani non appartenenti alla Repubblica. Tale requisito non è richiesto per i soggetti appartenenti all'Unione europea, fatte salve le eccezioni di cui al Dpcm 7 febbraio 1994, n. 174 pubblicato nella G.U. del 15 febbraio 1994, n. 61, con cui è stato adottato il regolamento recante norme sull'accesso dei cittadini degli Stati membri dell'Unione europea ai posti di lavoro presso le amministrazioni pubbliche dell'Unione europea.
 - b) *Età* non inferiore ai 18 anni e non superiore all'età prevista dalle norme vigenti in materia di collocamento a riposo.
 - c) *Idoneità fisica* all'impiego e alle mansioni proprie del profilo professionale messo a selezione. L'Amministrazione sottoporà ad accertamento sanitario di controllo i vincitori della selezione.
 - d) *Godimento dei diritti civili e politici.*
 - e) Per i candidati di sesso maschile, essere in regola con le norme concernenti gli *obblighi di leva* e quelli relativi al servizio militare.
 - f) Non essere stati destituiti dall'impiego presso una pubblica amministrazione a seguito di procedimento disciplinare o dispensati dall'impiego per persistente insufficiente rendimento ovvero dichiarati decaduti dall'impiego o licenziati per le medesime cause.
 - g) Non avere riportato condanne penali che comportino, quale misura accessoria, l'interdizione dai pubblici uffici, ovvero condanne, anche per effetto dell'applicazione della pena su richiesta delle parti ai sensi degli art. 444 e ss. C.P.P., per i delitti di cui all'art. 15 della Legge n. 55/1990 come successivamente modificata ed integrata: quest'ultima disposizione non trova applicazione nel caso in cui sia intervenuta riabilitazione alla data di scadenza del bando di selezione;
 - h) *Possesso del titolo di studio* ed eventuali ulteriori requisiti speciali, con riferimento al profilo professionale richiesto, per come indicato nel bando di selezione. Per i titoli conseguiti all'estero è richiesto il possesso entro i termini di scadenza del bando dell'apposito provvedimento di riconoscimento da parte delle autorità competenti.
2. I cittadini degli Stati membri dell'Unione europea devono altresì possedere, ai fini dell'assunzione, i seguenti requisiti: a) godimento dei diritti civili e politici negli Stati di appartenenza; b) possesso dei requisiti previsti per i cittadini italiani, eccezion fatta per la cittadinanza italiana; c) adeguata conoscenza della lingua italiana.

ART. 5

Modalità di presentazione della domanda.

1. I candidati dovranno presentare la domanda di ammissione alla selezione, redatta in carta libera, sottoscritta e indirizzata al Dirigente del Settore Gestione e Sviluppo Risorse Umane.
2. La domanda dovrà essere inoltrata, entro e non oltre il termine fissato dal bando, a mezzo del servizio postale mediante raccomandata con avviso di ricevimento, oppure consegnata direttamente all'Ufficio Protocollo dell'Amministrazione.
3. Al fine dell'osservanza del termine di spedizione a mezzo del servizio postale fa fede il timbro apposto dall'Ufficio postale accettante.
4. La tassa di concorso è dovuta nell'importo indicato nel bando di selezione.
5. Nella domanda il candidato dovrà dichiarare sotto la propria responsabilità:
 - nome e cognome;
 - luogo e data di nascita;
 - Comune di residenza e relativo indirizzo, domicilio o recapito, se diverso dalla residenza, presso il quale desidera siano trasmesse le comunicazioni relative alla selezione, con l'indicazione del numero di codice di avviamento postale, nonché l'eventuale recapito telefonico; eventuali variazioni di indirizzo dovranno essere tempestivamente comunicate, poiché in difetto le comunicazioni dell'amministrazione saranno validamente effettuate all'indirizzo indicato nella domanda;
 - la precisa indicazione della selezione pubblica cui partecipa;
 - il possesso della cittadinanza italiana, se richiesto;
 - il pieno godimento dei diritti civili e politici e il Comune nelle cui liste elettorali è iscritto (per i cittadini appartenenti all'Unione europea tale dichiarazione deve essere resa in relazione allo Stato nel quale hanno la cittadinanza);
 - di non avere riportato condanne penali né avere procedimenti penali in corso; di non essere stati dichiarati interdetti o sottoposti a misure che escludono, secondo le norme vigenti, la costituzione del rapporto di impiego con la pubblica amministrazione; di non trovarsi in alcuna condizione di incompatibilità;
 - di non essere stati destituiti dall'impiego presso una pubblica amministrazione a seguito di procedimento disciplinare o dispensati dall'impiego per persistente insufficiente rendimento o dichiarati decaduti dall'impiego ai sensi della normativa vigente o licenziati per le medesime cause;
 - il titolo di studio posseduto, con l'indicazione dell'istituzione che lo ha rilasciato e della data del rilascio (per i titoli di studio conseguiti all'estero occorre indicare gli estremi del provvedimento di riconoscimento);
 - la lingua straniera prescelta per l'accertamento della conoscenza, nell'ambito della prova orale, tra: francese e inglese;
 - la posizione riguardo agli obblighi di leva e militari (per i soli candidati di sesso maschile);
 - l'eventuale appartenenza alle categorie indicate nell'art. 5 Dpr 9 maggio 1994, n. 487, che danno diritto a parità di merito, con l'esatta indicazione del titolo attestante il diritto;
 - l'eventuale condizione di portatore di handicap o il tipo di ausilio per l'esame e i tempi necessari aggiuntivi;
 - di accettare le norme e le condizioni della selezione.
6. Ai sensi dell'art. 46 del testo unico delle disposizioni legislative e regolamentari in materia di documentazione amministrativa (Dpr 28 dicembre 2000, n. 445), le dichiarazioni di cui al precedente comma sono rese in sostituzione della relativa certificazione.
7. I candidati dovranno allegare alla domanda quanto richiesto dal bando di selezione.
8. L'idoneità fisica all'impiego sarà accertata al momento dell'assunzione. L'accertamento, da parte dell'Amministrazione, di dichiarazioni non veritiere comporterà l'esclusione dalla graduatoria dei concorrenti o, in caso di dichiarazione non veritiera su titoli aggiuntivi o di preferenza o

precedenza, la variazione della graduatoria stessa, con inserimento del concorrente nella posizione spettantegli.

9. In base a quanto disposto dal codice in materia di protezione dei dati personali, adottato con Dlgs 30 giugno 2003, n. 196, con la sottoscrizione apposta in calce alla domanda il candidato autorizza incondizionatamente l'Amministrazione al trattamento dei dati personali per lo svolgimento delle funzioni istituzionali.

10. I dati saranno conservati presso il Settore Gestione e Sviluppo Risorse Umane e saranno trattati in modo lecito e secondo correttezza; raccolti e registrati per i soli scopi istituzionali ed utilizzati in altre operazioni del trattamento in termini compatibili con tali scopi; se necessario, saranno aggiornati e, comunque, non saranno eccedenti rispetto alle finalità per le quali sono raccolti e trattati. I dati saranno conservati in forme che consentano l'identificazione dell'interessato per un periodo di tempo non superiore a quello necessario agli scopi per i quali essi sono stati raccolti o successivamente trattati.

11. Non sono sanabili e comportano l'esclusione dalla selezione:

- l'omissione nella domanda del cognome, nome, residenza o domicilio del concorrente;
- l'omissione nella domanda della sottoscrizione del concorrente;
- la spedizione della domanda oltre il termine prescritto;
- il mancato pagamento della eventuale tassa di selezione entro il termine prescritto nel bando di selezione.

12. Ai sensi della legge 23 agosto 1988, n. 370, la domanda non è assoggettata all'imposta di bollo, così come i relativi documenti. I concorrenti inseriti in graduatoria ed eventualmente chiamati in servizio, dovranno regolarizzare in bollo tutti i documenti già presentati e richiesti dall'avviso e presentare in bollo i documenti richiesti per l'ammissione all'impiego.

ART. 6
Assegnazione temporanea di personale
presso altre pubbliche amministrazioni

Per fare fronte ad esigenze temporanee ed eccezionali l'Amministrazione può fare fronte mediante assegnazione temporanea di personale di altre amministrazioni per un periodo non superiore a sei mesi, non rinnovabile, mediante gli istituti del comando e del distacco.

ART. 7
Disposizioni finali. Rinvio.

1. Il presente regolamento si applica ai rapporti di lavoro a termine che avranno inizio dal 1° gennaio 2010.
2. Per quanto non espressamente previsto dal presente Regolamento, si rinvia alla disciplina in materia di utilizzo delle forme contrattuali flessibili nella pubblica amministrazione, nonché alla disciplina delle assunzioni di cui al Regolamento dei concorsi nel testo vigente.

ART. 8
Entrata in vigore.

Il presente regolamento entra in vigore decorsi 15 giorni dalla sua pubblicazione e va ad integrare il Regolamento di Organizzazione degli Uffici e dei Servizi ed il Regolamento dei concorsi.

INDICE

- ART. 1 - Oggetto del Regolamento e principi generali.
- ART. 2 - Assunzioni di personale a tempo indeterminato. Utilizzo di contratti di lavoro flessibile. Vincoli e sistema sanzionatorio.
- ART. 3 - Modalità di costituzione del rapporto di lavoro a tempo determinato. Assunzioni stagionali.
- ART. 4 - Requisiti generali richiesti per l'ammissione alle procedure selettive.
- ART. 5 - Modalità di presentazione della domanda.
- ART. 6 - Assegnazione temporanea di personale presso altre pubbliche amministrazioni.
- ART. 7 - Disposizione transitoria. Rinvio.
- ART. 8 - Entrata in vigore.