

COMUNE DI VIGGIANELLO
(Provincia di Potenza)

C./so Senatore De Filipo, 26 - 85040 Viggianello -Potenza- C.F. 84002150765
☎ 0973/664311 - ✉ fax 664313 - E-mail: comune@comune.viggianello.pz.it

COPIA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

DELIBERA N. 88

DEL 24/06/2011

OGGETTO: Regolamento per la disciplina delle procedure di reclutamento con contratti a tempo determinato.-

L'anno duemilaundici il giorno ventiquattro del mese di giugno alle ore 13,00, nella sala delle adunanze della sede comunale, convocata con appositi avvisi, si è riunita la Giunta Municipale nelle forme di legge.
Presidente l'adunanza il Sig. Antonio Emanuele FIORE nella sua qualità di Sindaco e sono rispettivamente presenti i Sigg.

Cognome e Nome	Carica	Presente
Antonio Emanuele FIORE	SINDACO	SI
Francesco RIZZO	Vice-Sindaco	SI
Antonello MANGO	Assessore	SI
Tonino FIORE	Assessore	SI
Francesco BONELLI	Assessore	SI
Maria CRESCENTE	Assessore	NO
Franco Domenico PROPATO	Assessore	SI

Assiste Il Segretario Comunale Dott. Mario O. BONAFINE incaricato alla redazione del verbale.

Il Presidente, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la riunione ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

LA GIUNTA COMUNALE

Visto il T.U. delle leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali (D. Lgs. n.267/2000)
Premesso che sulla proposta della presente deliberazione hanno espresso parere favorevole:

Per la regolarità tecnica
22/06/2011

IL RESPONSABILE
F.TO: A. MASTROLORENZO

Per la regolarità contabile e la copertura della spesa
PARERE CONTABILE NON DOVUTO-

IL RESPONSABILE

LA GIUNTA MUNICIPALE

PREMESSO

L'art. 36 co. 1 e 2 (intitolato "Forme contrattuali flessibili di assunzione e di impiego del personale) del d.lgs n. 165/2001 così come riformato dalla L. 24/12/2007 n. 244 (legge finanziaria 2008), stabilisce che:

Per le esigenze connesse con il proprio fabbisogno ordinario le pubbliche amministrazioni assumono esclusivamente con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato seguendo le procedure di reclutamento previste dall'articolo 35. Per rispondere ad **esigenze temporanee ed eccezionali** le amministrazioni pubbliche, nel rispetto delle disposizioni sul reclutamento del personale di cui ai commi precedenti, si **avvalgono 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. I contratti collettivi nazionali provvedono a disciplinare la materia dei contratti a tempo determinato, dei contratti di formazione e lavoro, degli altri rapporti formativi e della fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo. La **Circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri** – Dipartimento della Funzione Pubblica n 3 del 19 marzo 2008, detta le linee di indirizzo in merito alla stipula di contratti di lavoro subordinato a tempo determinato nelle Pubbliche Amministrazioni, in attuazione delle modifiche apportate all'art. 36 del d.lgs 30/3/2001 n. 165 e dall'art. 3 comma 79 della legge 24/12/2007 n. 244 (legge finanziaria 2008). Fermo restando le procedure inderogabili di reclutamento previste dall'art 35 (concorso pubblico), la nuova disciplina del contratto a tempo determinato è **costruita intorno alla durata limitata del contratto** che, salvo alcune deroghe **non può superare i tre mesi**. La proroga è ammessa **soltanto fino al raggiungimento del limite massimo di tre mesi**, quindi è vietata nel caso in cui il contratto abbia già in origine una durata superiore ai tre mesi. Il rinnovo **si configura come la stipula di un contratto a termine per lo svolgimento di una prestazione identica a quella oggetto del precedente contratto**. La prestazione si considera identica ogni volta che l'assunzione avvenga sulla base della medesima graduatoria concorsuale. Non si ha rinnovo ma **stipula di un contratto ex novo** per assunzioni scaturenti da procedure concorsuali diverse. Sempre rispettando il principio del concorso pubblico, il ricorso al tempo determinato per **periodi superiori ai tre mesi è previsto per esigenze stagionali** per la durata dell'attività lavorativa connessa all'esigenza medesima. Le esigenze stagionali devono sempre essere ricondotte a ragioni di "*carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo*" che determinano picchi lavorativi che si verificano in determinati e limitati periodi dell'anno. Si può **prescindere dai limiti temporali** fissati dall'art 36 nei seguenti casi:

- **sostituzione per maternità**: purchè il provvedimento di assunzione contenga il nominativo della persona da sostituire. Questa disposizione ha come destinatari solo le autonomie territoriali quali Comuni, regioni, province, città metropolitane, unione dei comuni e comunità montane;
- **sostituzione dei lavoratori assenti** (co.9 art 36) per i quali sussiste il diritto alla conservazione del posto (maternità, malattia, comando, aspettativa) purchè il provvedimento di assunzione contenga il nominativo della persona da sostituire. Destinatari sono solo gli enti locali non sottoposti al patto di stabilità interna con una dotazione organica inferiore ai 15 dipendenti;
- **sostituzione dei lavoratori assenti o cessati dal servizio** (co. 11 art 36): questa deroga si applica solo agli enti del Servizio Sanitario Nazionale. La sostituzione deve rendersi necessaria e, non è automatica al nascere del presupposto. Alcune tipologie di incarichi a tempo determinato non seguono le regole stabilite dal co 1 art 36:
- uffici posti alle dirette dipendenze del sindaco, del presidente della provincia, della giunta e degli assessori;
- incarichi dirigenziali;
- di preposizione ad organi consultivi, di direzione e di controllo della amministrazioni pubbliche.

Questo perchè sono incarichi "intuitu personae" e perchè il rapporto ha una durata limitata nel tempo; nei primi due casi, la durata è connessa al mandato politico, negli altri casi al tempo necessario a raggiungere gli obbiettivi assegnati al dirigente.

In coerenza con quanto innanzi, l'art. 7 del C.C.N.L. EE.LL. 14/09/2000 disciplina i casi in cui l'Amministrazione Locale può assumere personale a tempo determinato:

1. per sostituire personale assente con diritto alla conservazione del posto;
2. per sostituire personale assente per maternità;
3. per soddisfare le esigenze organizzative dell'ente nei casi di trasformazione temporanea di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, per un periodo di sei mesi;
4. per far fronte ad esigenze straordinarie nel limite massimo di 9 mesi;
5. per attività connesse allo svolgimento di specifici progetti o programmi predisposti dagli enti, quando alle stesse non sia possibile far fronte con il personale in servizio, nel limite massimo di dodici mesi;
6. per coprire posti vacanti relativamente ai quali siano già state attivate le procedure concorsuali nel limite massimo di 8 mesi.

L'assunzione a tempo determinato può esser prorogata una sola volta e a condizione che sia richiesta da ragioni oggettive e si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato.

CONSIDERATO

Per il reclutamento del personale di categoria o profilo per i quali non sia richiesto un titolo di studio superiore alla scuola dell'obbligo, l'Ente deve ricorrere agli elenchi anagrafici tenuti dai servizi per l'impiego. Viceversa, per il reclutamento del personale di categoria o profilo per i quali sia richiesto un titolo di studio superiore alla scuola dell'obbligo l'Amministrazione comunale deve dotarsi di un regolamento delle procedure selettive per l'attivazione di contratti di lavoro a termine, da intendersi integrativo del Regolamento di Organizzazione degli Uffici e Servizi - nel cui ambito sono normate le procedure concorsuali – ed in quanto tale ascritto alle competenze dell'organo esecutivo;

VISTO

Il D.Lgs 165/2001

Il D.Lgs 267/2001

PRESO ATTO del parere favorevole espresso sulla proposta di deliberazione dal responsabile del servizio interessato per la regolarità tecnica, ai sensi di legge;

Tutto ciò premesso;

Ad unanimità di voti, resi nelle forme di legge dagli aventi diritto,

D E L I B E R A

1)-La narrativa che precede costituisce parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;

2)-Per le motivazioni espresse in narrativa, che ivi si intendono integralmente trascritte, **APPROVARE** il << REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELLE PROCEDURE DI RECLUTAMENTO CON CONTRATTI DI LAVORO SUBORDINATO A TEMPO DETERMINATO (ART. 36 DEL D.LGS. 30/3/2001 N. 165 COME SOSTITUITO DALL'ART. 3, COMMA 79, DELLA LEGGE 24/12/2007 N. 244)>> che si allega sub <<A>> sì da costituire parte integrante e sostanziale;

3)-**DARE ATTO** che le disposizioni ivi contenute sono da intendersi sostitutive di ogni precedente disposizione ancorchè regolamentare con esse incompatibili.-



COMUNE DI VIGGIANELLO

PROVINCIA DI POTENZA

REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELLE PROCEDURE DI RECLUTAMENTO CON CONTRATTI DI LAVORO SUBORDINATO A TEMPO DETERMINATO (ART. 36 DEL D.LGS. 30/3/2001 N. 165 COME SOSTITUITO DALL'ART. 3, COMMA 79, DELLA LEGGE 24/12/2007 N. 244)

CAPO I DISPOSIZIONI GENERALI

ART. 1 OGGETTO DEL REGOLAMENTO

Il presente regolamento disciplina le selezioni del personale da assumere con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato ai fini del corretto ed efficiente espletamento delle funzioni dell'amministrazione.

Il regolamento è emanato nel rispetto dei principi generali dell'ordinamento giuridico; trovano applicazione, in particolare, le disposizioni normative di carattere generale che regolano l'assunzione nelle pubbliche amministrazioni contenute negli articoli 35, 36, 38, 70 del decreto legislativo n. 165/2001, nonché quelle particolari previste dalle altre leggi che regolano la materia e dal C.C.N.L. del comparto.

Le assunzioni di personale disciplinate dal presente regolamento vengono effettuate dall'amministrazione, nel rispetto, altresì, delle indicazioni fornite dal programma triennale dei fabbisogni di personale, previsto dall'art. 39 della legge 449/1997 e dall'art. 6 del decreto legislativo 165/2001, che costituisce atto di autorizzazione all'espletamento delle diverse forme di reclutamento del personale.

ART. 2 FINALITÀ

L'acquisizione di risorse mediante la forma contrattuale flessibile del contratto a tempo determinato può avvenire, come previsto dall'art. 1 del D.Lgs. n. 368/2001 per ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo.

Il contratto di cui al comma 1 non può essere stipulato per periodi superiori a tre mesi, fatte salve le sostituzioni per maternità. La proroga è ammessa soltanto fino al raggiungimento del limite massimo dei tre mesi ed è quindi vietata nel caso in cui il contratto abbia un termine iniziale pari al trimestre. In nessun caso è ammesso il rinnovo del contratto o l'utilizzo del medesimo lavoratore con altra tipologia contrattuale anche di lavoro autonomo.

Non ricorre l'ipotesi del rinnovo ma si ha una stipula ex novo di un contratto a termine per assunzioni scaturenti da procedure concorsuali diverse.

Il provvedimento di assunzione deve contenere l'indicazione del nominativo della persona da sostituire.

ART. 3 DEROGA AI LIMITI TEMPORALI
--

Non sono soggetti ai limiti temporali di cui all'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001:

- i rapporti a tempo determinato prorogati per effetto delle disposizioni speciali in materia di stabilizzazioni;

- le sostituzioni per maternità, così come previsto dall'art. 36, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001;

- gli incarichi a tempo determinato per gli uffici di cui all'articolo 90 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

- i contratti relativi agli incarichi dirigenziali di cui all'art. 110, commi 1 e 2, del D.Lgs. n. 267/2000 e i contratti relativi alla preposizione ad organi di direzione, consultivi e di controllo delle amministrazioni pubbliche, ivi inclusi gli organismi operanti per le finalità di cui all'articolo 1 della legge 17 maggio 1999, n. 144;

- i casi di vacanze d'organico e di assenza per legittime cause del personale docente delle scuole materne e delle scuole gestite da enti locali e per il personale educativo degli asili nido dovendosi garantire mediante l'istituto della supplenza o della sostituzione le condizioni standard del servizio e il rapporto educatore bambino;

- i contratti di lavoro flessibile per lo svolgimento di programmi o attività i cui oneri sono finanziati con fondi dell'Unione europea e del Fondo per le aree sottoutilizzate;

(solo per gli enti locali non sottoposti al patto di stabilità e che abbiano una dotazione non superiore alle 15 unità) - le sostituzioni di lavoratori assenti per i quali sussiste il diritto alla conservazione del posto (malattia, aspettativa, comando).

ART. 4 ASSUNZIONI PER ESIGENZE STAGIONALI
--

Nel rispetto delle procedure di cui al presente regolamento, il ricorso ad assunzioni a tempo determinato per esigenze stagionali può essere disposto per tutta la durata dell'attività lavorativa connessa all'esigenza medesima e quindi per periodi anche superiori a tre mesi.

Le assunzioni per esigenze stagionali sono disposte per le seguenti attività:

1. VIGILANZA

CAPO II
PROCEDURE SELETTIVE

ART. 5 MODALITÀ DI SELEZIONE

Le procedure di selezione del personale, in considerazione dell'urgenza delle esigenze organizzative, avvengono in forma semplificata secondo le modalità di cui al presente capo.

L'Ente può ricorrere ad una delle seguenti tipologie selettive:

- per titoli;
- per titoli e colloquio;
- per titoli e prova pratica;
- per titoli, prova pratica e colloquio;
- per prova pratica e colloquio.

Relativamente ai profili professionali per i quali è richiesto il solo requisito culturale della scuola dell'obbligo, si applicano le procedure di avviamento previste dalla legge 56/1987 e successive modificazioni ed integrazioni.

Oltre a ricorrere alle su indicate tipologie selettive, l'Ente può:

- utilizzare le graduatorie degli idonei dei concorsi pubblici già espletati dall'amministrazione per lo stesso profilo;
- utilizzare le graduatorie degli idonei dei concorsi pubblici espletati da altra pubblica amministrazione per lo stesso profilo, previa stipula di apposita convenzione
- espletare, previo accordo con altro ente pubblico, una procedura comune con un'unica graduatoria finale, utilizzabile da entrambe le Amministrazioni.

ART. 6 REQUISITI PER LA PARTECIPAZIONE

Per la partecipazione alle procedure selettive, i candidati devono possedere, insieme ai requisiti generali previsti dalle vigenti disposizioni per la partecipazione ai concorsi ed alle selezioni pubbliche, quelli specifici richiesti dall'amministrazione per il tipo di profilo per il quale si intende procedere all'assunzione e i requisiti culturali minimi previsti dal C.C.N.L. per il profilo per il quale si concorre.

ART. 7 VALUTAZIONE DEI TITOLI
--

Nel bando di selezione, l'amministrazione provvede ad indicare i titoli utili per la valutazione degli stessi e la formazione delle graduatorie.

Sono indicati, inoltre, i criteri di valutazione dei titoli medesimi dando prevalenza ai titoli attinenti ai profili oggetto del bando di selezione.

ART. 8 GRADUATORIA

A procedura selettiva ultimata, viene formata una graduatoria sulla base del punteggio riportato da ciascun candidato nella medesima graduatoria, entro il limite della soglia minima stabilita dal bando per il conseguimento della idoneità.

Da tale graduatoria, che ha validità di tre anni decorrenti dalla data di pubblicazione all'albo pretorio dell'Ente, l'amministrazione attinge ogni qualvolta si verifichi l'esigenza di assunzione, scorrendola durante il periodo di validità della stessa.

ART. 9
BANDO DI SELEZIONE

Nel bando di selezione devono essere indicati tassativamente:

- il numero, la categoria, il profilo professionale, nonché il relativo trattamento economico, dei posti messi a selezione, il numero dei posti riservati agli aventi diritto a norma delle vigenti disposizioni legislative; i requisiti generali e specifici richiamati dall'articolo 6 del presente regolamento;
- i titoli che saranno valutati per la formazione della graduatoria, le modalità di presentazione ed i criteri per la valutazione;
- l'indicazione della tipologia di selezione, le materie oggetto della stessa, la votazione minima richiesta per il superamento delle prove; i termini e le modalità per la presentazione della domanda di ammissione;

L'amministrazione provvede alla pubblicazione del bando per un periodo minimo di gg. 10 all'albo pretorio e nel sito istituzionale dell'Ente.

ART. 10
DOMANDA DI AMMISSIONE ALLE SELEZIONI

Per l'ammissione alle prove selettive i candidati devono presentare all'amministrazione domanda redatta in carta semplice contenente la dichiarazione del possesso dei requisiti previsti per la partecipazione alla selezione; ad essa viene allegata la documentazione espressamente richiesta nel bando ovvero dichiarazione sostitutiva di certificazione ai sensi del D.P.R. 445/2000.

La domanda deve essere firmata dal candidato e inviata entro il termine previsto dal bando, a pena di esclusione.

ART. 11
COMMISSIONE ESAMINATRICE

Le selezioni di cui al presente regolamento sono espletate da apposita commissione esaminatrice nominata con provvedimento dell'organo competente dell'amministrazione composta come segue:

- un funzionario, con funzioni di presidente, in possesso di adeguata esperienza nelle materie oggetto della selezione;
- due esperti nelle materie oggetto della selezione, scelti tra: funzionari, anche in quiescenza, della pubblica amministrazione ovvero docenti ed esperti esterni;
- un dipendente dell'amministrazione con funzioni di segretario

ART. 12
NORME DI RINVIO

Per quanto non espressamente previsto dal presente regolamento, si rinvia alle norme legislative, regolamentari e negoziali vigenti in materia ed, in particolare, al D.P.R. n. 487/94 e successive modificazioni ed integrazioni.

Letto, confermato e sottoscritto.

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dott. Mario O. BONAFINE

IL SINDACO
F.to Antonio Emanuele FIORE

Prot. n. 1664

del 21/07/2011

Della su estesa deliberazione, ai sensi dell'art.124 del D.Lgs.n.267/2000, viene iniziata oggi la pubblicazione all'Albo Pretorio per quindici giorni consecutivi.

()-Oggi stesso, con nota prot.n. _____ viene inviata al competente Organo Reg.le di Controllo sugli atti dei Comuni, ai sensi dell'art.127, c.3, del D.Lgs. n.267/2000;

(X)-Oggi stesso con nota prot.n. 1665 viene comunicata in elenco ai capigruppo consiliari, ai sensi dell'art. 125 del D.Lgs. n.267/2000;

()-Oggi stesso, con nota prot.n. _____ viene comunicata alla Prefettura di Potenza, ai sensi dell'art. 135 del D.Lgs. n.267/2000;

IL SEGRETARIO COM.LE
F.to Dott. Mario O. Bonafine

Il sottoscritto Segretario Comunale, visti gli atti d'ufficio,

A T T E S T A

- CHE LA PRESENTE DELIBERAZIONE:

(X) è stata affissa all'albo Pretorio Comunale per quindici giorni consecutivi dal 21/07/2011, come prescritto dall'art.124 del D.Lgs. n.267/2000, senza reclami;

- E' DIVENUTA ESECUTIVA IL GIORNO _____

()perchè dichiarata immediatamente eseguibile(art.134, comma 4, D.Lgs.n.267/2000);

(X)perchè decorsi 10 giorni dalla data di pubblicazione all'Albo Pretorio Comunale ai sensi dell'art.134, comma 3, del D.Lgs.n.267/2000;

Dalla Sede Municipale, li _____

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dott. Mario O. BONAFINE

E' copia conforme all'originale per uso amministrativo.

Dalla residenza comunale, li' 21/07/2011



IL SEGRETARIO COMUNALE