

REGOLAMENTO PER L'ASSUNZIONE DI PERSONALE CON CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO AI SENSI DELL'ART. 36 DEL D. LGS. 30.03.2001 N. 165 E SUCCESSIVE MODIFICHE ED INTEGRAZIONI

Art. 1

(Finalità ed ambito di applicazione)

Il presente regolamento disciplina il ricorso, da parte dell'Agenzia Provinciale per l'Istruzione e la Formazione Professionale, l'Orientamento e l'Impiego di Matera (Ageforma), all'assunzione di personale con contratti di lavoro a tempo determinato a norma dell'articolo 36 del D. Lgs. 30.03.2001 n. 165.

Art. 2

(Individuazione del fabbisogno)

1. Il ricorso ai contratti di lavoro a tempo determinato è possibile per rispondere ad esigenze temporanee ed eccezionali coincidenti con le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo di cui all'art. 1, comma 1, del D. Lgs. 6.09.2001, n. 368 e successive modifiche ed integrazioni.
2. Tali esigenze sono individuate annualmente dall'Agenzia, in relazione all'attuazione delle azioni alla stessa assegnate.
3. In relazione alle esigenze di cui al presente articolo, l'Agenzia individua, altresì, le professionalità necessarie, tenendo conto del vigente sistema di classificazione del personale previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di riferimento.

Art. 3

(Individuazione delle professionalità)

1. L'assunzione di personale con contratto individuale di lavoro a tempo determinato avviene nel rispetto delle procedure di reclutamento di cui all'art. 35 del D. Lgs. 30.03.2001, n. 165 e s. m. ed i. e, quindi,
 - a) mediante avviamento degli iscritti nelle liste di collocamento ai sensi della legislazione vigente, per le categorie ed i profili professionali per i quali è richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo (facendo salvi gli eventuali ulteriori requisiti per specifiche professionalità);

- b) tramite selezioni pubbliche semplificate conformi ai principi di cui all'articolo 35, comma 3, del D. Lgs. 30.03.2001, n. 165, negli altri casi.
2. Le selezioni pubbliche di cui alla precedente lettera b) possono essere articolate sulla base di una pluralità di momenti valutativi, strutturati in modo diversificato in relazione alle peculiarità del profilo oggetto della selezione ed alla complessità professionale della categoria nella quale il profilo stesso è collocato.
3. Si tiene conto, per i momenti valutativi, delle declaratorie di professionalità di ogni categoria, stabilite dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di riferimento.
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.
5. Con riferimento alle suddette procedure selettive, l'ufficio competente predispone, per ciascuna professionalità richiesta, un apposito avviso nel quale sono indicati:
- a) i requisiti generali e particolari richiesti per l'ammissione alla selezione;
 - b) l'articolazione della selezione stessa in uno o più momenti valutativi fra quelli indicati al comma 4;
 - c) i presupposti e le modalità per l'eventuale instaurazione del rapporto di lavoro;
 - d) la struttura di riferimento ed il responsabile del procedimento;
 - e) le modalità ed il termine per la presentazione delle domande di partecipazione alla selezione;
 - f) le modalità ed il termine entro il quale sarà resa pubblica la graduatoria di merito.
6. In ogni caso per l'ammissione alla selezione occorre essere in possesso di tutti i requisiti previsti dalla normativa di riferimento per l'accesso all'impiego a tempo indeterminato presso le pubbliche amministrazioni.
7. Gli avvisi di cui al presente articolo sono pubblicati, fino alla scadenza del termine per la presentazione delle domande, sul sito web dell'Ageforma e su quello della Provincia di Matera. Ove ritenuto opportuno, possono essere disposte anche forme di pubblicità aggiuntive.

Art. 4

(Svolgimento delle selezioni e utilizzo delle graduatorie)

1. Per lo svolgimento delle procedure selettive di cui all'articolo 3 del presente regolamento e la redazione delle relative graduatorie di merito, l'Agenzia si avvale di apposite commissioni, costituite con provvedimento del direttore Generale, e composte esclusivamente di esperti di provata competenza in conformità alle disposizioni di cui all'articolo 35, comma 3, del D. Lgs. 30.03.2001, n. 165.

2. Le graduatorie, predisposte dalle commissioni esaminatrici, sono approvate con atto del direttore Generale e pubblicate sul sito web dell'Agenzia e su quello della Provincia di Matera; hanno durata di un anno dalla data della pubblicazione, eventualmente prorogabili per il solo tempo necessario al rinnovo delle selezioni.

3. Dall'approvazione delle graduatorie non scaturisce alcun diritto del candidato, né alcun obbligo dell'Agenzia, all'instaurazione del rapporto di lavoro che resta, invece, subordinata al verificarsi delle condizioni prescritte per l'assunzione di personale a tempo determinato nella categoria e nel profilo professionale oggetto delle selezioni.

4. Al verificarsi di tali condizioni, gli aspiranti lavoratori sono chiamati in ordine di graduatoria. Per la sottoscrizione di più contratti di lavoro con lo stesso soggetto vanno, in ogni caso, rispettati i termini di interruzione previsti dalle vigenti disposizioni di legge. Occorre, peraltro, tener conto che, in base all'articolo 36, comma 4, del D. Lgs. 30.03.2001 n. 165 come modificato dall'articolo 49 del D. L. 25.06.2008, n. 112 conv. nella L. 6.08.2008, n. 133, è vietato ricorrere all'utilizzo del medesimo lavoratore con più tipologie contrattuali cosiddette flessibili per periodi di servizio superiori al triennio nell'arco dell'ultimo quinquennio.

5. In caso di rinuncia alla sottoscrizione del contratto di lavoro, il soggetto mantiene il posto acquisito in graduatoria per una sola volta; nell'eventualità di successive rinunce è posto in coda.

6. In caso di recesso dal rapporto di lavoro, invece, il soggetto è cancellato dalla graduatoria.

Art. 5

(Forma e durata del contratto)

1. L'apposizione del termine di durata del contratto di lavoro deve risultare dallo stesso contratto, nel quale devono essere, altresì, indicate le ragioni di cui all'articolo 2, comma 1, del presente regolamento.

2. La proroga del contratto è consentita solo se espressamente prevista nell'avviso di selezione e soltanto nelle ipotesi e con le modalità stabilite dall'articolo 4, comma 1, del D. Lgs. 6.09.2001, n. 368, e cioè solo quando la durata iniziale del contratto è inferiore a tre anni, per una sola volta, con il consenso del lavoratore ed a condizione che sia richiesta da ragioni oggettive e si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato.

Art. 6

(Periodo di prova e trattamento giuridico ed economico)

1. Il lavoratore assunto con contratto a tempo determinato, in relazione alla durata del contratto, viene sottoposto ad un periodo di prova, secondo la disciplina del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di riferimento, non superiore comunque a due settimane per i rapporti di durata fino a sei mesi e di quattro settimane per quelli di durata superiore.

2. Al lavoratore assunto con contratto a tempo determinato si applica il medesimo trattamento giuridico ed economico previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di riferimento per il personale assunto a tempo indeterminato, compatibilmente con la natura del contratto a termine e con le precisazioni indicate nello stesso CCNL.

Art. 7

(Rinvio)

1. Per tutto quanto non espressamente previsto nel presente regolamento si rinvia, ove compatibile, alla disciplina dettata dal D. Lgs. 6.09.2001, n. 368 e successive modifiche ed integrazioni, nonché dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro di riferimento.